Biblioteca
HD58.8.C37
2005

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Instituto Superior de Economia e Gestão

FLEXIBILIDADE DE EMPREGO, NOVAS TEMPORALIDADES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE GÉNERO

A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços

Volume I

Sara Falcão Casaca

Dissertação para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia Económica e das Organizações
Orientadora: Professora Doutora Ilona Zsuzanna Kovács

Júri

Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria Teresa Serôdio Rosa, professora auxiliar do Instituto Superior do Trabalho e da Empresa

Doutora Margarida Maria Simões Chagas Lopes, professora auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria das Dores Horta Guerreiro, professora auxiliar do Instituto Superior do Trabalho e da Empresa

Doutor José Maria Carvalho Ferreira, professor catedrático do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Ilona Zsuzanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Lisboa, Março de 2005

BIBLIOTECA – I.S.E.

Vol.I

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia Económica e das Organizações, sob a orientação científica da Professora Doutora Ilona Kovács



Pela linha cronológica da minha vida, a minha vida...

Ao Zé.
À minha mãe.
À minha avó.

Pelo alento das essências...

À memória do meu pai.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, o meu sentido de reconhecimento dirige-se à Professora Doutora Ilona Kovács. Não só pela orientação, pelos esclarecimentos e estímulos imprimidos ao longo deste trajecto (e, aliás, tantas vezes requeridos), mas fundamentalmente pela confiança e apoio demonstrados, atributos que só a estima e a amizade me parecem justificar.

As alusões pessoais e os agradecimentos que aponto, a partir deste momento, encadeiam-se espontaneamente e não contemplam qualquer ordem de prioridades.

Agradeço ao Professor Doutor Carvalho Ferreira as palavras de ânimo, o registo apaixonado com que me desafiou a uma incursão pelas teses críticas, em particular pelo ecofeminismo, de entre outras várias manifestações de solidariedade e de confiança.

Quero expressar também o apreço por outros colegas da Secção de Sociologia, de quem o presente trabalho privou de um convívio mais intenso, mas que, sempre que oportuno, souberam suavizar algumas das minhas angústias. Estou grata por me terem recordado que estas, afinal, já foram também suas, ajudando-me assim a naturalizá-las e a qualificá-las de "propriedades" de percurso... Dirijo-me em particular (e vou subtrair os títulos) a João Peixoto, Conceição Cerdeira, Marta Varanda, Helena Serra, Maria João Santos, Rafael Marques, Rita Raposo, João Graça, Sofia Bento (neste caso, pela afinidade com algumas das inquietações enquanto doutoranda...), e, pelas mesmas razões, a António Goucha Soares, colega do mesmo Departamento.

Agradeço também à Professora Margarida Chagas Lopes (ISEG-UTL), ao Professor Doutor Elísio Estanque (Universidade de Coimbra), ao Dr. Flávio Nunes (Universidade do Minho) e à Professora Doutora Maria das Dores Guerreiro (ISCTE) a amabilidade com que me facilitaram alguma bibliografia... e exprimiram o seu incentivo. E, ainda fora do ISEG, cabe-me registar o apoio da Professora Annie Phizacklea (Universidade de Warwick, Reino Unido), os seus valiosos comentários e sugestões, e do Professor Tony Elger, por, na qualidade de presidente do Departamento de Sociologia, ter diligenciado no sentido do meu acolhimento temporário, e intercalado, naquela Universidade.

Aos colegas da APSIOT agradeço a boa convivência, o empenho na Associação e a compreensão pelo meu (forçado) afastamento nos últimos anos. Tendo presente a geração que comigo partilhou o Conselho Executivo, refiro-me em particular a Manuel Cruz, pela sua generosidade e afecto, mas também a Fátima Assunção, Cláudia Teixeira Gomes, Fortunata Gonçalves e Paula Ferreira. Manifesto igualmente a minha estima pela Professora Doutora Teresa Rosa e pelo Professor Doutor António Brandão Moniz com quem, ali, tive o privilégio de partilhar algumas actividades.

Também quero expressar o reconhecimento às colegas de investigação com quem, por intermédio da CESO&ID, tive o gosto de colaborar em alguns projectos centrados nas problemáticas do emprego e da igualdade de oportunidades; cabe-me destacar Maria Aberto Branco, Esperança Nunes, Helena Peixoto, Helena Santos e Teresa Colaço. E registar, igualmente, a minha estima e amizade por Alan Stoleroff e Reinhard Naumann (CIES/ISCTE), com quem iniciei o meu percurso como investigadora.

Institucionalmente, cabe-me reconhecer ao ISEG-UTL, ao SOCIUS e aos órgãos respectivos, por me terem proporcionado as devidas condições de trabalho e de investigação. E estendo este reconhecimento ao apoio da Ana Garrudo e da Karina Branco.

Agradeço à FCT (Fundação para a Ciência e Tecnologia) por ter financiado o projecto de investigação que integrou o presente trabalho e que me permitiu adquirir bibliografia, avançar com a pesquisa empírica, preparar e apresentar comunicações em Portugal e no exterior.

Exprimo ainda o meu reconhecimento à Dr.ª Mariana Leite Braga pelo apoio prestado no âmbito daquele projecto, sobretudo nas fases de recolha e tratamento de dados; ao Professor Juan Castillo (Universidade Complutense, Madrid), à Professora Elsa Fontaínha (ISEG-UTL) e à Dr.ª Heloísa Perista (CESIS), por terem partilhado, nos seminários organizados no âmbito da nossa pesquisa, as conclusões e reflexões suscitadas pelos seus estudos.

Manifesto uma profunda gratidão às mulheres e aos homens que amavelmente cederam o seu (parco) tempo e se disponibilizaram a cooperar no presente estudo, permitindo que eu "entrasse" e desvelasse tanto das suas vidas... Sentimento que se estende às empresas que, atenciosamente, nos prestaram informação sobre a sua actividade, estratégias e métodos de gestão (e que me comprometi a não identificar), e, igualmente, aos demais organismos colaborantes, a saber:

- *à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), em particular à Dr.ª Josefina Leitão;*
- *ao CESP, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;*
- *ao SITESE, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;*
- *ao SINDETELCO, Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais;*
- *ao SINTTAV, Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais;*
- *à APDT, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho;*
- *à CCP, Confederação do Comércio de Portugal;*
- *ao ICP, Instituto das Comunicações de Portugal;*
- *à APED, Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição;*
- *à ANETIE, Associação Nacional das Empresas das Tecnologias de Informação e Electrónica.*

Atitudes como estas revelam, quanto a mim, uma salutar abertura à comunidade científica e à sociedade em geral, a qual só pode resultar frutuosa para todas as partes.

Nenhum trabalho de anos progride sem afectos...

E, sobre afectos, só me ocorre este tom:

Não há palavras suficientes para agraciar o Zé, pelo seu companheirismo e pela paciência que lhe exigiram estes quatro anos de investigação e de escrita. Reservo ao encanto dos momentos a dois o meu fascínio pela sua maneira de ser e de estar, na nossa relação e fora dela... Desejo que sejam momentos longos, de uma vida, e para eles remeto toda a minha gratidão e todo o meu amor.

Quero reconhecer profundamente à minha mãe, Lúcia, por me ter incutido o gosto pela leitura; por ter comigo dedilhado as sílabas e partilhado a espontaneidade da primeira palavra soletrada 'a solo'; por ter dado vida às histórias que lia, teatralizando-as, instigando em mim e noutras crianças a representação da fantasia; por me ter apoiado nas minhas opções e em todas as circunstâncias. Cabe-me reconhecer o amor, a amizade profunda e prestar a minha homenagem à sua persistência e tenacidade.

Manifesto à Mary a minha gratidão pela sua amizade sem limites, de resto tantas vezes demonstrada ao longo dos anos, pelas palavras de conforto e de ânimo, pela intimidade. Agradecer-lhe, inclusivamente, a leitura atenta e comentada de algumas partes do presente texto. Quero ainda reafirmar a minha admiração pelo seu altruísmo, pelo desapego à superficialidade, pelo ânimo e energia que devota às mais variadas causas sociais. Dirijo-me também ao Guedes, reconhecendo o carinho e o apoio que me tem dedicado.

Cabe-me agradecer a dois notáveis amigos, a Patrícia e o Mário, pela solidariedade demonstrada em tantos momentos e pela confiança com que em inúmeros fins-de-semana nos confiaram os cuidados da sua filha Catarina (Cati). Contudo, nestes dias de "tios-providência", foi sempre a Catarina a providenciar o fundamental: em bebé, a galvanizar as madrugadas convidando-nos a brincar, a construir casas, quintas, jardins zoológicos criativos; a deslumbrar-nos com as primeiras frases, expressões extasiantes e gargalhadas; depois, a desafiar a nossa resistência para longos passeios e digressões pela curiosidade, para responder a interpolações ávidas de saber e descoberta... para partilhar a coloração de gravuras e recrear contos e histórias. Esta vivência tem sido mesmo um autêntico bálsamo na minha (nossa) vida...

Quero expressar os meus agradecimentos ao Rui, amigo que a passagem pelo liceu tão generosamente sedimentou... Ali, partilhámos confidências e sentimentos íntimos, desenhámos projectos pessoais e não só... É um laço para a vida. Quero também agradecer à Carla o afecto e a cumplicidade; nos bons e nos momentos cinzentos foi sempre a nossa amizade que saiu (se possível) mais reforçada. Os filhos de ambos, a Maria e o Lucas, preenchem as suas vidas, recheando portanto também a minha, e ajudam a regenerar os sonhos.

Agradeço ao João os crescentes episódios de partilha e cumplicidade, assim como a amizade e o carinho com que soube mimar os momentos mais agrestes da minha condição de doutoranda. Outros/as amigos/as merecem as minhas palavras de apreço. Assim sucede com os "Luíses"... O Luís foi meu professor no liceu (no trato, é ainda difícil desprender-me do título) e marcou-me para a vida. É a minha referência sempre que se projecta na memória o meu itinerário pela escola... e manifesto-lhe por isso a minha profunda gratidão. Hoje, com a Luísa, faz parte do meu círculo de amigos. Destaco igualmente a amizade generosa da Mici e do Zé Tavares, do António, do Manel, da Zézinha e da Bitó.

Devo uma palavra de reconhecimento à Xana. É verdade que não nos descobrimos há muito, mas o elo é forte e as afinidades consistentes... Agradeço-lhe a cor especial que tem conferido aos meus dias, o tempo e a disponibilidade que dedicou à leitura de algumas partes da dissertação. E quero prestar os meus agradecimentos também à Teresa, cujo percurso pessoal e profissional encaminhou para outras paragens... Leccionámos, com a Conceição (a quem dirijo idêntico tom de apreço), a mesma disciplina; foram tempos amenos e aprazíveis, que recordo com salutar saudade, sobretudo pela amizade que nos vinculou (e vincula).

Não posso deixar de referir a estima e a amizade dos meus primos, do Pedro, da Nôr e da Guida, assim como daqueles que tão sensatamente elegeram para sua companhia - a Lídia, o Rui e o Ricardo. Nos últimos anos, a chegada de cada um dos mais pequenos foi por mim acolhida com particular alegria; assim foi com o Miguel, a Beatriz, o Gonçalo, a Joana; prosseguiu com o Diogo (curiosamente, é mais ele a absorver-me de mimos do que propriamente o contrário... É quase impossível retribuir tamanha ternura) e, recentemente, com o da risonha Inês. Registo a gratidão. O estado de contentamento é vigoroso, carreia energias e entusiasmo...

Também aos meus sogros, Mariana (Nita) e Arménio, me cabe distinguir a amizade. Em relação ao meu sogro, que nos deixou subitamente, ocorre-me ainda registar com saudade a serenidade e a paz que a sua presença irradiava.

Recordo com idêntico sentimento o meu grande amigo Marco Camarotti, pela belíssima pessoa que foi... pelo exemplo de dignidade, de generosidade e de amor que nos legou. Devo-lhe o afecto profundo que me concedeu em vida... e a relação íntima, extraordinária, que me liga (e ligará sempre) à Conceição, à Clarinha e ao Lourenço (Lô).

Registo o meu reconhecimento à Guida e ao Mateus, parceiros do sonho de permanecer mais tempo no campo, de povoar de paisagem verde, mas também de amizade e de bom convívio, o ar puro da "Pantana". E às suas filhas, Mariana e Inês, pela boa companhia da sua juventude, e, acima de tudo, pelo carinho e cumplicidade que nos une.

É da terra que circunda a "Pantana" que guardo as melhores recordações da infância e do meu pai. Das tardes em que nos passeávamos pelo campo, dos serões calmos à lareira, do seu gosto pela escrita e pela poesia..., de entre tantas outras essências desses tempos que abrigo na minha intimidade. São essências que dão alento aos dias... e que vedam a morte àqueles que amamos.

Dirijo as últimas palavras à minha avó Joaquina, a quem coube prover a família, desafiar tradicionalismos e passagens profundamente ásperas; a quem a vida fez ruir todos os sonhos, mas que, em resposta, nos congratula com o seu olhar azul e macio. Estou certa que é insuficiente, mas esta dissertação é também um tributo à sua coragem.

ÍNDICE

Volume I

Agradecimentos V
Índice geral XV
Índice de figuras e quadros XX
Resumo/Abstract XXVII
Abreviaturas e siglas XXXI

Introdução 1
0.1. Objectivos do estudo 5
0.1.1. Formulação das questões de partida 8
0.2. Nota metodológica 10
0.3. Organização e estrutura do trabalho 14
0.4. O tema da tese no quadro do nosso percurso de investigação 15

PARTE I – Contextualização e enquadramento teórico
1. Contextualização: tendências de transformação no mundo do trabalho e do emprego .. 21
1.1. Produção global e reestruturação organizacional 24
1.2. Economia dos serviços, difusão das TIC e mudanças na estrutura socioprofissional .. 29
1.2.1. As novas tecnologias de informação e comunicação: efeitos na natureza do trabalho e nas relações de emprego 32
1.3. Vectores de transformação no regime de regulação do emprego 35
1.4. Novas temporalidades e flexibilidade de tempo de trabalho 40
1.4.1. O tempo parcial e as relações de género 44
2. Enquadramento teórico: revisitando o debate em torno das transformações socioeconómicas 49
2.1. Teorias em torno da emergência de uma nova sociedade (a perspectiva optimista) ... 49
2.1.1. O fim da sociedade salarial: a libertação do trabalho 51
2.2. Teorias sobre a pluralidade e a ambiguidade das tendências de mudança (a perspectiva crítica) 53
2.2.1. Transformações da sociedade salarial: da insegurança de emprego à diluição do laço social 56
2.3. Fim das classes sociais ou reconfiguração das desigualdades sociais? Confronto teórico 62
2.3.1. O Adeus à classe trabalhadora...à luz das teses da convergência 62
2.3.2. A reconfiguração das desigualdades no quadro das teses não deterministas 64
2.4. Transformações nos valores e nas atitudes face ao trabalho remunerado 69
2.4.1. A perda de centralidade de trabalho e a emergência de novos valores e atitudes ... 69
2.4.2. A coexistência de valores materialistas e pós-materialistas face ao trabalho 72
2.5. Sociedade de trabalho ou sociedade de lazer? Confronto de perspectivas 74
3. Contextualização: tendências de transformações nas relações de género 81
3.1. (I)mutabilidades nas relações de género: interpretações teóricas 81
3.2. Alterações na divisão sexual do trabalho: a crescente participação feminina na esfera laboral 88
3.3. Relações de género e esfera familiar: contextualização 92
3.3.1. Responsabilidades domésticas e familiares 92
3.3.2. Novas dinâmicas familiares 97
3.4. Um universo feminino multifacetado: os valores e as atitudes perante o trabalho remunerado e a família 99

4. O olhar das ciências sociais sobre a divisão sexual do trabalho 107
4.1. A Sociologia e o pensamento masculino na análise da divisão sexual do trabalho ... 107
4.2. A Influência do pensamento feminista nas reflexões sociológicas em torno do trabalho e do emprego 113
4.2.1. A primeira vaga do feminismo - O princípio da igualdade universal e o feminismo liberal 114
4.2.2. Os contributos da segunda vaga do feminismo: o feminismo radical e a influência do marxismo 117
4.2.2.1. Feminismo radical 117
4.2.2.2. Feminismo e marxismo 121
4.2.3. A influência da terceira vaga: o feminismo pós-moderno 124
4.3. Teorias que se centram na divisão sexual do trabalho doméstico 125
4.3.1. As teorias do capital humano e a nova teoria da economia familiar 126
4.3.2. A teoria das preferências individuais: o primado da agência 126
4.4. Teorias sobre a divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho 132
4.4.1. As teorias do exército industrial de reserva e da desqualificação 132
4.4.2. As teorias da segmentação e da dualização do mercado de trabalho 138
4.5. Teorias dos dois sistemas 142
4.5.1. A interdependência harmoniosa entre o sistema capitalista e o sistema patriarcal. 144
4.5.2. A interdependência conflituosa entre os sistema capitalista e o sistema patriarcal 146
4.6. A influência do paradigma pós-estruturalista 150
4.6.1. Teorias sobre a construção do género (doing gender) 150
4.6.2. Teorias sobre a (des)construção do género 152
4.7. Abordagens pluralistas: entre o estruturalismo e o construtivismo social 155
4.7.1. Teorias socioconstrutivistas sobre as relações de género 156
4.7.1.1. Perspectivas teóricas sobre a socioconstrução das tecnologias 162
4.7.2. Teorias sobre a interdependência entre sistemas institucionais e relações de género 165
4.7.3. Teorizações sobre a influência do papel do Estado nas relações de género 168
4.7.4. Teorias sobre a influência dos sistemas culturais na configuração dos contratos de género 174
4.8. Teorias sobre a estratificação social e as relações de género 178
5. Opções teórico-metodológicas e modelo de análise 187
5.1. Quadro conceptual: definição e operacionalização dos principais conceitos 187
5.1.1. A opção pelo conceito de género 187
5.1.1.1. Relações de género e contrato de género 192
5.1.2. Trabalho e emprego: clarificação conceptual 195
5.1.3. Conceptualização e operacionalização do conceito de flexibilidade 198
5.1.3.1. Nota sobre o conceito formas flexíveis de emprego 204
5.1.3.2. Nota sobre a distinção conceptual entre precariedade de trabalho, precariedade de emprego e precariedade social 205
5.1.4. O conceito novas temporalidades de trabalho e a dimensão "gendered" do tempo 207
5.1.4.1. Nota sobre o conceito de lazer: distinguindo tempo liberto de tempo livre 210
5.1.5. Desigualdade social: do conceito à operacionalização 211
5.2. A opção pela perspectiva pluralista na análise das transformações do emprego e dos seus efeitos nas relações de género 216
5.3. Formulação do corpo de hipóteses 225
5.4. Metodologia: a opção pela articulação entre o método quantitativo e o qualitativo 230
5.4.1. As fontes estatísticas nacionais e europeias 230
5.4.2. O inquérito por questionário e a definição da amostra 235
5.4.3. A pertinência da metodologia qualitativa: da entrevista à história de vida 243
5.4.4. Selecção e inquirição das empresas e dos/as informantes privilegiados/as 247

PARTE II – Análise empírica: nível societal

1. Participação das mulheres no mercado de trabalho 253
1.1. Enquadramento político e jurídico perante as transformações do trabalho e do emprego 254
1.1.1. Flexibilização do tempo de trabalho 255
1.1.2. Flexibilização contratual 259
1.1.3. Políticas de emprego 262
1.1.4. Igualdade de género 265
1.2. Enquadramento macroeconómico em Portugal: breve nota 269
1.2.1. A evolução do sector dos serviços 272
1.3. As mulheres e as relações de género no mercado de trabalho 276
1.3.1. A taxa de actividade feminina e masculina 276
1.3.2. Emprego feminino 280
1.3.3. Situação na profissão 286
1.3.4. Situação de homens e mulheres perante o desemprego 289
1.3.5. Segregação sexual no mundo profissional 296
1.3.6. Segregação vertical e assimetria salarial 302
1.3.7. As habilitações e as qualificações 306
1.3.7.1. As mulheres, os homens e o sistema escolar 306
1.3.7.2. As mulheres e as qualificações 312
2. A flexibilidade de emprego e a segregação sexual no mercado de trabalho 315
2.1. Situações de emprego não permanentes: a segregação contratual 315
2.1.1 As contratações não permanentes em Portugal e na Europa: entre semelhanças e especificidades 315
2.1.2. A feminização das contratações não permanentes 319
2.1.3. Contratações não permanentes e terciarização 321
2.1.4. Rotação e mobilidade de trabalho e de emprego 333
2.1.5. A duração dos contratos a prazo 336
2.1.6. Contratações não permanentes e habilitações 339
2.1.7. Contratações não permanentes, a influência da idade e os motivos 342
3. Horários flexíveis e segregação sexual 347
3.1. Horas semanais de trabalho remunerado em Portugal e na UE 347
3.2. Os horários anti-sociais 352
3.3. Trabalho a tempo parcial: a diversidade europeia e as especificidades do contexto português 358
3.3.1. A feminização do trabalho a tempo parcial 361
3.3.2. Trabalho a tempo parcial e terciarização 364
3.3.3. Trabalho a tempo parcial, escalões etários, nível de habilitações e profissões 367
3.3.4. Emprego a tempo parcial: vínculos contratuais e motivos inerentes à prestação de trabalho neste regime 372
4. Dinâmicas familiares e articulação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional .. 377
4.1. Relações de género e novas dinâmicas familiares 378
4.1.1. Novas estruturas familiares 378
4.1.2. Novos padrões de nupcialidade 379
4.1.3. Novos padrões de fecundidade 382
4. 2. Partilha das tarefas domésticas e parentais 384
4.3. As assimetrias de género no domínio do lazer 392
4.4. Articulação entre a vida profissional e vida familiar: um balanço das infra-estruturas públicas de apoio à família e do quadro normativo 395
4.4.1. Equipamentos públicos socioeducativos e de guarda de crianças e estruturas informais de apoio 395
4.4.2. Estrutura familiar e rede de apoios 399
4.4.3. Políticas estatais de protecção da maternidade e da paternidade 405

4.4.3.1. Licença por maternidade, paternidade e licença parental 407
4.4.3.2. Algumas outras medidas legislativas de protecção à maternidade e à paternidade 412
4.4.3.3. A "conciliação" na agenda europeia 414
5. Conclusão Parte II 425

Volume II

Parte III - Análise empírica: resultados da pesquisa de terreno

1. Os sectores de actividade seleccionados: enquadramento 441
1.1. O sector dos serviços de informação e comunicação (IC) 441
1.2. O comércio retalhista: os novos formatos comerciais 447
1.4. Breve caracterização da amostra 451
2. O efeito *género* na flexibilidade de contratos e na mobilidade de percursos laborais - análise quantitativa 455
2.1. Caracterização e percurso laboral dos/as inquiridos/as com contratos não permanentes 456
2.2. Dimensões da relação de emprego actual 463
2.2.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego 466
2.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional 468
2.4. Elementos de síntese dos resultados do questionário 471
3. O *efeito* género na flexibilidade de tempo de trabalho - análise quantitativa 475
3.1. Horários e duração de tempo de trabalho – análise dos resultados do questionário . 475
3.2. Percurso laboral e profissional dos trabalhadores a TP 481
3.3. Situação actual: trabalho remunerado 485
3.3.1. Satisfação com as condições de trabalho e de emprego 487
3.4. Elementos de síntese: resultados do questionário 489
4. Pluralidade de universos laborais e profissionais femininos - análise quantitativa 493
4.1. Caracterização das mulheres inquiridas 493
4.2. Situação actual: condições de trabalho e de emprego 495
4.3. Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional 504
4.4. Os diferentes percursos laborais e profissionais das inquiridas 509
4.5. Elementos de síntese: resultados do questionário 514
5. Articulação entre a actividade profissional e vida familiar - análise quantitativa 517
5.1. Valores e atitudes face ao trabalho remunerado e à vida profissional: análise do efeito *género* 517
5.2. Um mosaico de disposições perante o trabalho remunerado: a heterogeneidade feminina 520
5.2.1. Aspectos mais privilegiados na procura de emprego 520
5.2.2. Centralidade da actividade profissional 522
5.3. Disposições do/as inquirido/as perante outras dimensões da vida: tempos livres, família e vida afectiva 527
5.4. Caracterização da vida familiar dos/as inquiridos/as 529
5.4.1. Um retrato do contexto familiar das mulheres inquiridas 530
5.4.2. A divisão sexual de tarefas domésticas e parentais 533
5.4.3. Estruturas de apoio à articulação entre a vida profissional e a vida familiar: mundos desiguais 537
5.4.4. Entre a idealização e o real: os papéis conjugais na família e no emprego 540
6.Mapeando a heterogeneidade feminina - análise qualitativa 545
6.1. A pluralidade de percursos laborais e profissionais 545
6.1.1. Percurso flexível de precariedade persistente 545
6.1.2. Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição 560
6.1.3. Percurso estável de inserção sociolaboral 564

6.1.4. Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional 566
6.2. Orientações perante a articulação entre a actividade profissional e a vida familiar: a heterogeneidade feminina 576
6.2.1. A atitude adaptativa: procurando uma articulação satisfatória 576
6.2.2. A atitude centrada na actividade profissional 579
6.2.3. A atitude maximizadora 580
7. Flexibilidade de emprego e novas temporalidades de trabalho no *novos sectores dos serviços: discurso a duas vozes* 583
7.1. O novo comércio: feminização e precariedade 583
7.2. Precariedade de emprego: a situação particular dos trabalhadores temporários 588
7.3. A externalização e o trabalho temporário: o mundo dos *call centres*....591
7.4. A (in)flexibilidade de tempo de trabalho e suas implicações na vida familiar: o caso da grande distribuição....594
7.5. A disponibilidade total e a cultura do presentismo no sector TIC: paradoxos de um tempo flexível 598
7.6. Novas temporalidades de trabalho: implicações nas opções familiares e reprodutivas601
8. Conclusão: Parte III 607

Conclusão final, reflexões e pistas de investigação futura
0.1. Conclusão final.... 619
0.1.1. Das referências teóricas e metodológicas aos desafios empíricos 619
0.1.2. Acerca da terciarização e da ambivalência das mudanças no mundo do trabalho e do emprego.... 621
0.1.3. Em torno da flexibilidade contratual, de percursos laborais e de tempo de trabalho 625
0.1.4. A unidimensionalidade das novas temporalidades do trabalho: implicações nas relações de género e na vida familiar.... 631
0.1.5. A heterogeneidade feminina: um mosaico complexo de condições de trabalho, de emprego e de vida 634
0.1.6. Orientações perante o trabalho, a família e representações sobre as relações de género: da idealização à prática.... 636
0.1.7. A difícil articulação entre o trabalho remunerado e a família.... 639
0.1.8. O rumo incerto da transição... 641
0.2. Tópicos de investigação futura.... 643
0.3. Reflexões em torno de um novo contrato social... e de um novo contrato de género 646
0.3.1. Revisitando algumas propostas para uma nova sociedade activa.... 646
0.3.2. Em defesa do direito ao trabalho (pleno emprego).... 651
0.3.3. Em defesa de um novo contrato de género.... 656
Bibliografia.... 675

Anexos
Anexos da Parte I 1
Anexos da Parte II 39
Anexos da Parte III e da Conclusão Final 117

ÍNDICE DE FIGURAS E QUADROS

Parte I

Figuras

Figura 1 – Sistema de relações de género 160
Figura 2 - Sistemas institucionais: sua interdependência 167
Figura 3 - *Gender arrangement* 176
Figura 4 - A estratificação social como um fenómeno multifacetado 184
Figura 5 - Contrato de género 194
Figura 6– Flexibilidade de trabalho: suas dimensões 201
Figura 7 – Situação laboral e profissional: articulação de níveis de análise 217
Figura 8 – Modelo de análise 224

Quadros

Quadro 1 - *Tipos ideais* de tempo de trabalho 40
Quadro 2 - Evolução das sociedades e tempos de lazer 74
Quadro 3 - Economia fordista e economia de serviços: *tipos ideais* 78
Quadro 4 - Tipologia das preferências das mulheres no século XXI, segundo Hakim 102
Quadro 5 - Segmentação da mão-de-obra e diferenciação das condições de emprego 139
Quadro 6 - Formas de patriarcado 149
Quadro 7 - Modelos culturais de género 177
Quadro 8 - Modelos de papéis de género na relação de casal 195
Quadro 9 - Tipologia de percursos laborais e profissionais 203
Quadro 10 – Tipologia de orientações para o trabalho remunerado 220
Quadro 11 – Modelo de disposições perante a articulação entre a actividade profissional e a vida familiar 221
Quadro 12 – Sectores de actividade dos inquiridos/as 237
Quadro 13 – Variáveis contempladas no inquérito por questionário 240
Quadro 14 - Informantes privilegiados/as: quadro síntese 249

Parte II

Figuras

Figura 1 - Emprego por sector de actividade em Portugal e na UE, por sexo, em 2002 (%) 273
Figura 2 – Evolução do emprego feminino por sectores de actividade (%) 274
Figura 3 - Distribuição do emprego pelos subsectores do sector terciário, em Portugal, em 2002 (%) 275
Figura 4 - Evolução das taxas de actividade em Portugal, por sexo (%) 277
Figura 5 - Taxa de actividade por grupo etário e sexo, em 2003 (%) 279
Figura 6 - Taxa de emprego feminino, por país, na Europa dos quinze, em 2002 (%) 280
Figura 7 - Taxa de actividade feminina por escalão etário, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%) 281
Figura 8 - Distribuição das mulheres segundo o sector de actividade, por situação profissional, em 2000 (%) 288
Figura 9 - Evolução da taxa de desemprego, por sexo, em Portugal 290
Figura 10 - Taxa de desemprego feminino, por país, na UE(15), em 2002 (%) 291
Figura 11 - Taxa de desemprego segundo os escalões etários, por sexo, em 2003 (%) 291
Figura 12 - Homens e mulheres desempregados/as, por escalão etário, em 2003 (%) 292
Figura 13 - Desemprego registado, por nível de habilitação e sexo, em 2003 (%) 294
Figura 14 - Estrutura de emprego por grupo profissional e sexo, em 2003 (%) 298

Figura 15 - Estrutura de emprego feminino por grupo de profissão, em Portugal e na UE, em 2002 (%) 300
Figura 16 - Remunerações médias mensais (base e ganho) das mulheres trabalhadoras por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente, 2000) (% em relação às remunerações dos homens) 304
Figura 17 - Homens e mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de escolaridade em Portugal e na UE(15), em 2002 (%) 309
Figura 18 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com contratos sem termo (%) 315
Figura 19 - Evolução do número trabalhadores/as com contratos não permanentes em Portugal e na UE(15) (%) 316
Figura 20 - Percentagem de empregados/as com contratos não permanentes no total de trabalhadores/as por conta na UE(15), em 2002 (%) 317
Figura 21 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com contratos a termo, por sexo (%) 320
Figura 22 - Homens e mulheres a trabalhar por conta de outrem com contratos não permanentes, em 2002 (%) 321
Figura 23 - Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contratos a termo, segundo o sector de actividade económica, por sexo (%) 322
Figura 24 - Número de entradas, por tipo de vínculo contratual e sexo (%) 327
Figura 25 - Número de saídas, por tipo de vínculo contratual e sexo (%) 328
Figura 26 - Evolução do número de trabalhadores/as com contratos a termo por duração de contrato (%) 336
Figura 27 - Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo no sector terciário, por duração do actual contrato de trabalho e sexo, em 2000 (%) 338
Figura 28 – Trabalhadores/as com contrato não permanente com idades entre os 15 e os 59 anos, por grau de instrução, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%) 340
Figura 29 – Trabalhadores/as com contratos não permanentes, por escalão etário e sexo, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%) 342
Figura 30 - Homens e mulheres em empregos temporários, por escalão etário, em Portugal (%) 343
Figura 31 - Mulheres com contratos não permanentes em Portugal e na UE, por motivos, em 2002 (%) 344
Figura 32 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas por país, na E(15), em 2002 348
Figura 33 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas na UE(15) pelos/as empregados/as a tempo inteiro, em 2002 349
Figura 34 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas pelos/as empregados/as a tempo parcial, por país, na UE(15) 351
Figura 35 - Estrutura do emprego por duração semanal de trabalho e sexo, segundo o sector de actividade, em 2003 (% em linha) 352
Figura 36 – Empregados/as que têm o Sábado como dia de trabalho habitual, por país, na UE(15), em 2002 (%) 353
Figura 37 – Empregados/as que têm o Domingo como dia de trabalho habitual, por país, na UE(15), em 2002 (%) 354
Figura 38 – Empregados/as que trabalham habitualmente à noite por país, na UE(15), em 2002 (%) 355
Figura 39 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com horários ao fim-de-semana, por sexo (%) 356
Figura 40 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com horários por turnos e nocturno, por sexo (%) 357
Figura 41 - Evolução do regime de tempo de trabalho em Portugal (%) 358
Figura 42 - Trabalho a tempo parcial, por país, na UE em 2002 (% da população masculina e feminina empregada) 361
Figura 43 - Evolução do emprego a tempo parcial em Portugal, por sexo (%) 363

Figura 44 - Evolução do número de trabalhadores/as a tempo completo por sexo (% da população empregada masculina ou feminina) 364
Figura 45 - Distribuição dos/as empregados/as a tempo parcial por sector de actividade em Portugal e na UE, em 2002 (%) 365
Figura 46 – Distribuição dos/as empregados/as a tempo parcial por sector de actividade nos vários países da UE (15), em 2002 (%) 365
Figura 47 - Homens e mulheres ao serviço em regime de trabalho a tempo parcial em três subsectores dos serviços, em 2001 (%) 367
Figura 48 - Mulheres empregadas em regime de TP por nível de habilitação, nos vários países da UE(15) (%) 370
Figura 49 - Emprego a TP em Portugal e na UE(15), por nível de habilitação, por sexo, em 2002 (%) 370
Figura 50 –Trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial por tipo de contrato , no último trimestre de 2001 (%) 372
Figura 51 - Trabalho a tempo parcial feminino e masculino involuntário por país, na UE, em 2002 (% da população masculina e feminina a TP) 373
Figura 52 - Casais com filhos/as e com duplo emprego, por regime de duração de trabalho na UE, em 2000 (%) 396

Quadros

Quadro 1 - Taxa de emprego das mulheres com filhos/as, tendo o mais novo menos e 2 anos, por país, em 2001 (%) 282
Quadro 2 - Taxa de emprego das mulheres, com e sem filhos/as, por país, na Europa (%) 283
Quadro 3 - Evolução dos TPO em Portugal, por sexo (%) 287
Quadro 4 - Duração da procura de emprego, segundo o sexo, em Portugal e na UE(15) (meses) 295
Quadro 5 - Mulheres a estudar no domínio das telecomunicações e informática, em 2001 312
Quadro 6 - Evolução dos TPO com contratos não permanentes por sexo em Portugal (%) 318
Quadro 7 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato não permanente em Portugal e na UE, por profissão e sexo, em 2002 (% em coluna) 323
Quadro 8 – Trabalhadores/as por conta de outrem, por tipo de contrato e sexo, segundo o sector de actividade, em 2000 (%) 324
Quadro 9 – Trabalhadores/as por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo em 1998 e 2000 (%) 325
Quadro 10 - Pessoal ao serviço a tempo inteiro segundo o tipo de vínculo por sector de actividade e sexo (%) 330
Quadro 11 - Pessoal ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo, por sector de actividade e sexo (%) 330
Quadro 12 - Pessoal ao serviço cedido por ETT, segundo o sexo, por sector de actividade 332
Quadro 13 - Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato, por tipo de contrato um ano antes, em 2000 (%) 335
Quadro 14 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo, por duração do actual contrato de trabalho e sexo (% em coluna) 337
Quadro 15 – Trabalhadores/as com contratos a termo por duração do actual contrato em Portugal e na UE(15), em 2002 (%) 338
Quadro 16 - Mulheres trabalhadoras com contrato não permanente em Portugal e na UE(15), segundo o nível de escolaridade e por escalão etário, em 2002 (%) 341
Quadro 17 - Evolução da duração média de trabalho efectuado a tempo completo e incompleto por semana, segundo o sexo, por nível de qualificação (continente) 349
Quadro 18 – Empregados/as por duração semanal habitual de trabalho e sexo (% em coluna) 350

Quadro 19 – Empregados/as a tempo parcial por subsector de actividade do sector dos serviços em Portugal e na UE(15), em 2002 (% em coluna) 366
Quadro 20 - Emprego feminino a tempo parcial, segundo o grupo etário, por país, na UE(15), em 2002 (%da população feminina empregada em cada escalão etário) 368
Quadro 21 - Emprego a tempo parcial, segundo o sexo em Portugal e na UE(15), por categoria profissional, em 2002 (%) 371
Quadro 22 - Emprego a tempo parcial, segundo o sexo em Portugal e na UE(15), por motivo, em 2002 (% da população masculina ou feminina com emprego a TP) 374
Quadro 23 - Homens e mulheres empregadas que realizam (sempre ou com frequência) tarefas domésticas (%) 387
Quadro 24 - Homens e mulheres que realizam (sempre ou com frequência) de tarefas domésticas (%) 389
Quadro 25 - Tipos de Estados-Providência na UE 420

Parte III

Figuras

Figura 1 - Trabalhadores/as dos serviços e comércio, por níveis de habilitação e sexo, em 2002 (%) 450
Figura 2 - Vínculo contratual dos/as inquirido/as, por sexo (%) 455
Figura 3 - Grupos etários, por sexo (%) 457
Figura 4 - Antiguidade na actual empresa, por sexo (%) 464
Figura 5 - Receio de perder o emprego, por tipo de relação contratual, por sexo (%) 470
Figura 6 - Regime de tempo de trabalho dos/as inquiridos/as, por sexo (%) 475
Figura 7 - Grupo profissional dos/as inquiridos/as, por sexo (%) 476
Figura 8 - Nível de Habilitações dos/as inquiridos/as a TP, por sexo (%) 477
Figura 9 - Escalões etários dos/as inquiridos/as, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (%) 477
Figura 10 - Frequência de trabalho complementar à noite ou durante o fim-de-semana, por sexo (%) 479
Figura 11 - Tipos de horários de trabalho actuais, por sexo (%) 480
Figura 12 - Interrupção da actividade profissional e desemprego, por regime de tempo de trabalho e sexo (%) 482
Figura 13 - Situação contratual actual dos/as inquiridos/as, por regime de duração de trabalho e sexo (%) 485
Figura 14 – Distribuição dos/as inquiridos/as, por vencimento líquido mensal a TP (Euros) e por sexo (%) 486
Figura 15 - Escalões etários das mulheres inquiridas (%) 494
Figura 16 – Grau de habilitações das mulheres inquiridas (%) 495
Figura 17 - Disponibilidade das inquiridas para mudar de emprego, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 505
Figura 18 - Disponibilidade para frequentar cursos de formação no futuro , por regime de duração de trabalho e situação contratual(%) 508
Figura 19 - Disponibilidade para mudar de situação profissional, por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 509
Figura 20 - Frequência de cursos de formação por regime de duração de trabalho e situação contratual (%) 512
Figura 21 - Grau de importância atribuído a várias dimensões da vida, por sexo (média) (%) 520
Figura 22 - Grau de importância atribuído pelas mulheres à actividade profissional, por escalão etário (% de respostas às categorias "muito" e "bastante") 525
Figura 23 – Grau de importância atribuído à actividade profissional pelas mulheres, por regime de duração de trabalho (%) 526
Figura 24 - Grau de habilitações das mulheres inquiridas e dos respectivos cônjuges/companheiros (%) 531

Figura 25 – Participação dos/as inquiridos/as nas tarefas domésticas em relação aos parceiros/as, por sexo (médias) 534
Figura 26 - Participação dos/as inquiridos/as nos cuidados prestados aos filhos/as em relação aos parceiros/as, por sexo (médias) 535
Figura 27 - Participação das mulheres nas tarefas domésticas em relação aos cônjuges/parceiros, por situação contratual (médias) 536
Figura 28 - Participação das mulheres na prestação de cuidados aos/às filhos/as, por situação contratual (médias) 537
Figura 29 - Tipo de apoio doméstico, segundo o sexo (% em coluna) 538
Figura 30 - Modelo ideal de papéis de género na família, por sexo (%) 541

Quadros

Quadro 1 - Classificação dos serviços prestados às empresas 444
Quadro 2 – Inquiridos/as segundo o sexo, por sector de actividade (%) 452
Quadro 3 - Empresas que colaboraram no estudo 453
Quadro 4 - Inquiridos/as, segundo o sexo, por tipo de contrato 456
Quadro 5 – Inquirido/as com vínculo contratual não permanente, segundo o tipo de contrato e sexo, por nível de escolaridade (%) 462
Quadro 6 - Critérios inerentes à progressão por promoção, por sexo 464
Quadro 7 - Sindicatos e agenda reivindicativa, segundo o sexo por prioridades 466
Quadro 8 – Grau de satisfação dos/as inquirido/as, segundo o tipo de relação contratual e sexo (média), de acordo com as várias dimensões do trabalho e do emprego 468
Quadro 9 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo a situação contratual e o sexo 471
Quadro 10 - Dimensões do trabalho e do emprego, segundo o tipo de contrato não permanente e sexo 472
Quadro 11 - Motivos subjacentes à interrupção da actividade profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna) 483
Quadro 12 - Avaliação da trajectória profissional, segundo o regime de duração de trabalho e o sexo (% em coluna) 484
Quadro 13 - Nível de satisfação segundo o regime de duração de trabalho e o sexo por dimensão (média de respostas) 488
Quadro 14 - Dimensões de trabalho e emprego, segundo o regime de duração de trabalho e sexo 489
Quadro 15 - Tipo de contrato segundo o sector de actividade (% em coluna)) 497
Quadro 16 - Horas de trabalho semanais, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna) 498
Quadro 17 - Média de horas de trabalho semanais das mulheres segundo a categoria profissional (% em coluna) 499
Quadro 18 - Escalões de vencimento líquido mensal das inquiridas, segundo a situação contratual (%) 500
Quadro 19 – Grau de satisfação das inquiridas, segundo o regime de duração do trabalho e situação contratual (média) 503
Quadro 20 - Número de mudanças de emprego, segundo o regime de duração e trabalho e a relação contratual (% em coluna) 510
Quadro 21 - Avaliação do percurso profissional, segundo o regime de duração de trabalho e a situação contratual (% em coluna) 514
Quadro 22 – Quadro síntese: amostra feminina 514
Quadro 23 - Grau de importância atribuída a factores intrínsecos e extrínsecos, segundo o sexo (média) 518

Quadro 24 - Grau de importância atribuída a várias dimensões do trabalho e do emprego, segundo o regime de tempo de trabalho e a situação contratual (média, amostra feminina) 522
Quadro 25 – Quadro-síntese: centralidade da actividade profissional, do tempo livre e da vida afectiva, segundo o regime de tempo de trabalho e o tipo de contrato (amostra feminina) 523
Quadro 26 - Situação familiar: número de filhos/as dos/as inquirido/as (% em coluna).... 523
Quadro 27 - Tipologia de percursos laborais e profissionais 545

Resumo

Em Portugal e na Europa em geral, ainda que com algumas especificidades peculiares de cada país, verifica-se que os empregadores recorrem cada vez mais a formas flexíveis de trabalho e de emprego. Ainda que muitas destas formas de emprego escapem às fontes estatísticas, os dados disponíveis permitem constatar que, em Portugal, se assiste a uma tendência para o aumento da flexibilidade contratual e de tempo de trabalho. Acresce que as mulheres estão particularmente representadas em algumas das modalidades flexíveis de emprego. A flexibilidade de emprego tem sido encarada, em praticamente todos os países europeus, como a ponte indispensável para a competitividade das economias e criação de emprego, para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, e para a igualdade de oportunidades. Um dos objectivos centrais deste estudo é o de problematizar a questão da compatibilidade efectiva entre a flexibilidade de emprego e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Partindo de uma abordagem não unilateral ou determinista em relação à flexibilidade de emprego, argumentamos que as implicações da flexibilidade de emprego e de tempo de trabalho estão associadas quer a uma reconfiguração das desigualdades entre o sexos, quer a um agravamento das desigualdades socioeconómicas entre as mulheres.
O trabalho empírico incide sobre alguns dos novos sectores dos serviços (sector TIC e novos formatos comerciais/grande distribuição) e articula a análise quantitativa (dados estatísticos e informação recolhida por inquérito por questionário) com a análise qualitativa (entrevistas em profundidade/histórias de vida).

Palavras-chave: género, flexibilidade de emprego, flexibilidade de tempo de trabalho, trajectórias laborais, sector TIC, comércio/distribuição

Abstract

Despite certain specific features peculiar to each European country, it has been found that, across Europe, employers increasingly resort to flexible working time arrangements and flexible employment practices (e.g. flexible contracts), which deviate from the typical model of employment of industrial society. Although many of these forms of employment are not explicitly measured by statistical surveys, available data for Portugal show that indeed the trend is towards increasing flexible employment and that women are over-represented in many of these flexible arrangements. This issue is particularly relevant as flexibility has been rhetorically advocated as a means to a more balanced working-life, as well as to a society of full, better quality employment and of gender equality. Therefore, one of the main goals of this study is to discuss the question of the effective compatibility between employment/working time flexibility and the equal opportunities issue between men and women.

Based on a non-unilateral or deterministic approach in relation to this issue, the main argument states that both employment flexibility and working time flexibility generate new patterns of gender segregation and enhance social and economic differentiation among women.

The study mainly focuses on the new service sectors (ICT and retail) and it is based on a combination of both a quantitative analysis of statistical data and a survey on *flexible* employees and a qualitative approach. As part of the latter, in-depth interviews with women will be performed, focusing on interviewees/life stories.

Key-words: gender, employment flexibility, flexible working time, working-life courses, ICT sector, retail sector



Abreviaturas e siglas

ANETIE - Associação Nacional das Empresas das Tecnologias de Informação e Electrónica
APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
APDT – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho
APSIOT – Associação de Profissionais em Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho
BS – Balanço Social
CCP – Confederação do Comércio de Portugal
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho
CE – Comunidade Europeia
C.E. – Comissão Europeia
CEEP – Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e de Empresas de Interesse Económico Geral
(European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest)
CESL - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Lisboa
CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
CCP – Confederação do Comércio de Portugal
CIP – Confederação da Indústria de Portugal
CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
DETEFP - Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional
DLD – Desemprego de Longa Duração
EEE – Estratégia Europeia para o Emprego
EM – Estados-membros
ETT – Empresa de Trabalho de Temporário
ETUC – *European Trade Union Congress*
Eurostat – Gabinete estatístico das comunidades europeias
FEMCVT - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
FFT – Formas flexíveis de emprego
FFTE – Formas flexíveis de trabalho e emprego
GRH – Gestão de Recursos Humanos
H – Sexo masculino
HM – Total dos dois sexos
M – Sexo feminino
ICP – Instituto das Telecomunicações de Portugal
I&D – Investigação e desenvolvimento
IE – Inquérito ao Emprego
IEE - Inquérito ao Emprego Estruturado
IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional
IGT – Inspecção-geral do Trabalho
INE – Instituto Nacional de Estatística
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
LFS – *Labour Force Survey*
MTS - Ministério do Trabalho e da Solidariedade
MSST - Ministério da Segurança Social e do Trabalho
N.º - Número
N.E. – Não especificada/o
N.F. – Não fornecido/a
NS/NR – Não sabe/Não Responde
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OECD – Organisation for Economic Co-Operation and Development

OEFP - Observatório do Emprego e da Formação Profissional
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PIB – Produto Interno Bruto
PME – Pequena e Média Empresa
PNE – Plano Nacional de Emprego
PNI – Plano Nacional para a Igualdade
PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RH – Recursos Humanos
QP – Quadros de Pessoal
RMG – Rendimento Mínimo Garantido
SINDETELCO - Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais
SINTTAVE - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais
SITESE – Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços
S/P – Sem página.
SS – Segurança Social
TCO – Trabalhadores/as por conta de outrem
TIC – Tecnologia(s) de Informação e Comunicação.
TT – Trabalho temporário / Trabalhadores/as temporários/as colocados por via de empresas de trabalho temporário
TTP – Trabalho a tempo parcial
TTI – Trabalho a tempo inteiro
UCDR – Unidade(s) comercial(is) de Dimensão Relevante
UE – União Europeia
UNICE – União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe)*

Países da UE que constam das figuras e quadros:

Al – Alemanha
Au – Áustria
B – Bélgica
D - Dinamarca
E – Espanha
F – Finlândia
Fr – França
Gr – Grécia
H – Holanda
Ir – Irlanda
It – Itália
L – Luxemburgo
P – Portugal
RU – Reino Unido
S – Suécia
UE 10 – União Europeia entre Alemanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países-Baixos
UE 12 – União Europeia entre Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países-Baixos, Portugal
UE 15 – União Europeia entre Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países-Baixos, Portugal, Reino Unido, Suécia

Introdução

Na Europa, não obstante as especificidades peculiares de cada país, verifica-se que a participação das mulheres na esfera laboral tem vindo a aumentar consideravelmente desde os anos de 1960, no sentido da aproximação em relação à taxa de participação masculina. Este fenómeno está profundamente associado à expansão do sector dos serviços e ao desenvolvimento de mercados de trabalho mais flexíveis (cf. e.g. Plantenga, J., 1995; Rubery, Smith e Fagan, 1999). Com efeito, vários estudos europeus demonstram que a flexibilidade numérica tem aumentado significativamente em todos os países e que esta tendência se relaciona com a crescente feminização e precariedade do emprego (cf. e.g. Meulders, D., *et al.,* 1997; Rubery, J. *et al.,* 1998).

Coexistem, assim, fenómenos que merecem particular reflexão e um maior aprofundamento analítico. A expressão maciça de mulheres no mercado de trabalho, a centralidade de que se reveste a actividade profissional e o maior investimento em capital qualificacional – aliás, expresso no incremento dos níveis de habilitação escolar e de qualificação profissional da população feminina -, são factores que têm lugar num quadro de profunda transformação dos contextos produtivos e tecnológicos, e de novas tendências e dinâmicas nas relações de emprego (Supiot *et al.*, 2001). Salvas as singularidades de cada país, ocorrem na Europa dois fenómenos em simultâneo: a emergência e desenvolvimento da sociedade de risco (Beck, 2000a), por um lado, e a feminização do mercado de trabalho, por outro.[1] Tal como salienta Margaret Maruani (2003), a crise do emprego, ainda que não tenha afastado as mulheres do domínio laboral (aliás, a taxa de actividade feminina na Europa dos quinze não tem parado de crescer), tem endurecido fortemente as suas condições de trabalho e de emprego. Importa, pois, questionar como é que em Portugal, e atendendo às suas especificidades históricas, sociais, culturais e económicas, estes fenómenos se conjugam e que efeitos produzem nas relações de género.

Além das transformações na relação contratual, tem-se também assistido a uma redefinição dos tempos de trabalho. A semana de trabalho típica do modelo de emprego fordista, de cinco dias de trabalho semanais, com início à segunda e termo à sexta e de duração estritamente regulada, tem estado em profunda mutação no contexto do crescimento do sector terciário, das novas estratégias competitivas e dos novos sistemas produtivos (cf. e.g. Castells, 2000 [1996]; Supiot *et al.* 2001; Lallement, 2003). O aumento da participação feminina na esfera laboral decorre num contexto em que, além da forte precariedade dos

[1] Termo que se refere quer à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, quer ao facto de, a par do crescimento dos serviços, ter prosperado o número de profissões de conteúdo empobrecido, sem exigências de qualificação, mal remuneradas e contratualmente inseguras (cf. Acker, J. 1992).

laços contratuais, o tempo de trabalho é cada vez menos homogéneo e o regime a tempo parcial cresce em praticamente todos os países da UE e da OCDE. Como referem Alain Supiot *et al.* (2001:184), o tempo tradicional, sincronizado e rígido, obedecendo aos princípios da organização científica do trabalho (modelo de produção taylorista), foi concebido para ser um tempo masculino e, como tal, funcionou como um mecanismo de exclusão das mulheres do mercado de trabalho. Posto isto, importa-nos também questionar se a reorganização do tempo de trabalho, e muito em particular o trabalho a tempo parcial, promove a integração das mulheres na vida económica e na sociedade em geral.

Relativamente às mudanças em curso, damos conta na literatura de duas perspectivas dicotómicas. Na linha das perspectivas optimistas e acríticas (ou "neoliberais e tecno-optimistas" (cf. Kovács, 2002b), a era da economia flexível abarca a multiplicidade de opções e oportunidades, o apogeu da afirmação da autonomia e liberdade individual e a erosão do contrato de género tradicional. A reestruturação da economia e do emprego é, assim, encarada como essencialmente positiva, geradora de mais e melhor emprego (criação de novas ocupações mais complexas e requerendo qualificações elevadas), melhor eficiência organizativa, maior produtividade, maior adaptabilidade, melhor desempenho e competitividade, mais tempo livre, melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal e melhoria da qualidade de vida. O declínio das ocupações manuais, típicas da sociedade industrial, a favor de profissões onde o trabalho é sobretudo de natureza intelectual, é favorável a uma participação mais equitativa entre homens e mulheres na esfera profissional. As organizações, de organigramas mais orgânicos e flexíveis, com uma estrutura achatada e descentralizada, são também mais favoráveis às mulheres, uma vez que estas deixam de estar sujeitas à tradicional arbitrariedade das chefias intermédias (normalmente do sexo masculino), libertando-se da cultura burocrática e masculina que impera na organização moderna, burocrática e mecanicista (cf. Stanworth, C., 2000; Hakim, 2000).

Seguindo este raciocínio, as mulheres beneficiam agora da possibilidade de desenvolver a sua carreira profissional, quebrar o *tecto* e as *paredes de vidro* e aceder a lugares de enquadramento e supervisão. As novas tecnologias de informação têm ainda a vantagem de permitir uma comunicação que, sendo virtual, não se desenrola enviesada por força de estereótipos raciais e/ou sexuais, permitindo interacções verbais mais neutras e imparciais. Esta perspectiva, que aqui denominamos de optimista, entende as alterações em curso como uma plataforma para a convergência social, ou seja, para a diluição das desigualdades de género e da estratificação social em geral (cf. e.g. Toffler, 1984; Bell, 1977; Gershuny *et al.*, 1994; Gershuny, 2000; Inglehart e Norris, 2003).

Na mesma linha, a flexibilidade de emprego tem sido, na cena política europeia, advogada como a ponte indispensável para a competitividade das economias e

consequente criação de emprego (cf. C.E., 1993) e, em particular depois da Cimeira de Luxemburgo e do Tratado de Amesterdão (C.E., 1997), como propulsora do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, da igualdade de oportunidades e da qualidade de vida em geral.

Paralelamente, e no pólo oposto, outra perspectiva – que podemos aqui apelidar de determinista crítica - olha para as transformações correntes com cepticismo, entendendo que as novas tecnologias exacerbam a exploração dos trabalhadores e que, aliadas às práticas de gestão correntes (reengenharia, subcontratação e *downsizing*), conduzirão à anulação do trabalho (Rifkin, J., 1995). As mudanças verificadas na relação de emprego são encaradas, fundamentalmente, como uma estratégia empreendida pelo capital no sentido de assegurar o controlo e a exploração sobre os trabalhadores. As novas tecnologias privam a força laboral da capacidade de intervir activamente no processo de trabalho, pelo que há um processo generalizado de desqualificação; o trabalho, mais monótono e desqualificado, é esvaziado de quaisquer possibilidades de autodesenvolvimento. A automação surge, assim, conotada com um processo de desumanização e degradação das condições de trabalho, pontuado pelo isolamento social, pelo *stress* e pela intensificação do trabalho (cf. Braverman, 1977 [1974]).

Para esta linha de pensamento, a economia dos serviços, ao erguer como práticas privilegiadas de organização a subcontratação e a externalização, tem destruído os mercados internos de emprego e, por via do recurso aos mercados externos, segmentado e dividido a força de trabalho (cf. Allen e Henry, 1996). Neste contexto, a externalização do trabalho traduz-se num novo regime de emprego, que passa pela generalização da insegurança e da precariedade, pela individualização dos contratos e da gestão das carreiras, pela dispersão geográfica dos trabalhadores e pela fragmentação colectiva da força laboral. Embora estas teorias negligenciem frequentemente o efeito das transformações socioeconómicas nas relações de género, as análises feministas – como à frente de desenvolverá - vêm acrescentar que as novas tecnologias perpetuam a exploração das mulheres no mercado de trabalho, agravando a sua marginalização neste domínio (cf. Sullivan, C. e Lewis, S., 2001). Tal acontece porque o mundo tecnológico é um reduto masculino que tem excluído as mulheres e promovido estereótipos sexuais, os quais, por sua vez, reforçam o sobrerepresentação dos homens nas áreas formativas ligadas à ciência e à tecnologia.

Esta perspectiva salienta ainda que as mudanças verificadas são responsáveis pelo agudizar das desigualdades sociais, quer em termos de classes (onde a tendência é para a polarização), quer entre homens e mulheres. É, neste contexto que se situam as teses da segmentação e da dualização do mercado de trabalho. O argumento principal é o de que a tendência se tem desenhado no sentido de uma crescente diferenciação e polarização das condições de emprego entre dois

segmentos da força de trabalho: os trabalhadores-chave e os trabalhadores periféricos. As perspectivas feministas acrescentam que esta segmentação, além de ter as suas raízes no sistema capitalista (diferenciação em função da classe), é também estruturada no sistema patriarcal (segmentação em função do género). Assim sendo, o segmento dos trabalhadores-chave é maioritariamente masculino e usufrui de segurança de emprego e de condições de trabalho privilegiadas. O outro segmento é constituído a partir do recurso ao mercado externo de emprego, secundário/periférico, ou seja a trabalhadores flexíveis, entendidos no sentido de contingentes e descartáveis (segmento onde predomina a força de trabalho feminina) (cf. e.g. Barron e Norris, 1976; Beechey, 1979; Bruegel, 1979).

No presente trabalho, não nos coube perspectivar a flexibilidade como se de um fenómeno novo (ou atípico) e unidimensional se tratasse, mas sim relevar as suas dinâmicas e ambiguidades. Procurámos afastar o determinismo contido em ambos os raciocínios, ressaltando sobretudo a complexidade, os sentidos não lineares e os efeitos multifacetados das transformações em curso no plano das relações de emprego e das relações de género. Como recorda Margaret Maruani, "(...) vive-se hoje um momento de viragem na história do emprego das mulheres, um período de intensos contrastes e paradoxos, de claras progressões mas também de regressões, de mudanças e tendências que se manifestam em direcções contraditórias" (2000a: 19, tradução livre).[2]

Partindo de uma abordagem não unilateral ou determinista em relação a esta problemática, procuramos sustentar essencialmente duas teses: em primeiro lugar, que a flexibilidade de trabalho e de emprego tanto pode conter *riscos* (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais, incluindo o reforço do modelo tradicional de relações de género), como abrir *janelas de oportunidade* (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género). Em segundo, que a ambiguidade inerente à flexibilidade de emprego e às novas temporalidades de trabalho não é independente do *género*, pelo que se assiste a uma reconfiguração das desigualdades entre homens e mulheres na esfera laboral e profissional, ao mesmo tempo que emergem novos eixos de estratificação social e económica entre as mulheres empregadas.

[2] As citações de obras estrangeiras não publicadas em Portugal foram traduzidas, de modo a simplificar a leitura do texto, pelo que assumimos a inteira responsabilidade pela tradução do seu conteúdo.

Conceitos

0.1. Objectivos do estudo

Esta dissertação tem como principal propósito demonstrar que a forma como os/as trabalhadores/as experienciam a flexibilidade de trabalho e de emprego deve ser apreendida a partir de três planos de análise: de um nível meso, observando-se as práticas de gestão no *novo sector dos serviços*; de um nível individual (micro), focando os atributos individuais e as trajectórias de vida dos homens e das mulheres que prestam actividade naqueles sectores; e de um nível societal, orientado para a análise do contexto económico, das características e dinâmicas do mercado de trabalho, das estruturas e comportamentos familiares, do papel do Estado no domínio da regulação laboral, social e do apoio à família, e do sistema cultural de género.

O conceito *flexibilidade de emprego* é analisado à luz de duas dimensões:

1) a flexibilidade (variedade) de regimes contratuais nos *novos sectores dos serviços*;

2) a flexibilidade de percursos laborais (mobilidade de emprego implicando a sucessão de relações de trabalho com entidades empregadoras diferentes) e de percursos profissionais (mudança de categoria socioprofissional no âmbito da mesma entidade empregadora ou associada à mobilidade laboral).

O conceito *novas temporalidades de trabalho* remete, igualmente, para a análise de duas vertentes:

1) a flexibilidade (pluralidade) de horários de trabalho (regime de trabalho a tempo parcial, regime de trabalho a tempo inteiro, isenção de horário[3], horários por turnos fixos e rotativos[4] e horários anti-sociais);[5]

[3] Trata-se de uma figura de horários limitada a certas categorias profissionais e que carece tanto do acordo do/a trabalhador/a, como de prévia autorização do IDICT. Nestes casos, o indivíduo em causa não está sujeito a qualquer horário de trabalho ou a tempos de intervalo e descanso.

[4] Segundo a própria definição que consta no Art.2.º da Lei n.º 73/98 de 10 de Novembro, o "trabalho por turnos" diz respeito a "qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou semanas" (Moreira, 2001:397).

[5] Incluímos aqui o trabalho prestado em regime de horário nocturno, aos fins-de-semana e feriados. Optámos pela referência a horários anti-sociais, em detrimento de "horários atípicos", na medida em que, além de se tratarem de horários cada vez mais frequentes, é nossa intenção relevar o quanto dificultam a gestão e articulação com os tempos familiares, comunitários e sociais em geral.

2) a articulação entre tempos de trabalho remunerado e tempos de trabalho não remunerado (e.g. trabalho doméstico), tempos consagrados à família e tempos de lazer.

É nosso objectivo demonstrar que a flexibilidade de emprego e as novas temporalidades de trabalho não são independentes do *género*. Com efeito, vários estudos constatam que a segregação sexual é transversal às formas flexíveis de emprego: as mulheres estão sobrerepresentadas no regime de trabalho a tempo parcial, em ocupações temporárias e precárias e no trabalho no domicílio (mesmo com novas configurações, como é o caso do teletrabalho), enquanto os homens predominam no trabalho independente e no trabalho por turnos (Drew e Emerek, 1998; Rubery, Smith e Fagan, 1999). Na opinião de E. Drew e R. Emerek (1998), a segregação sexual, nestes casos, evidencia que os homens estão sobretudo naquelas modalidades que lhes permitem maximizar os rendimentos, reforçando a sua função de provedores de sustento das famílias, enquanto as mulheres tendem a estar inseridas nas formas flexíveis de emprego que lhes possibilitam atender às responsabilidades domésticas e familiares mas que, concomitantemente, se traduzem em condições inferiores (remunerações reduzidas, menores oportunidades de desenvolvimento profissional e frágil enquadramento sociolaboral).

Um dos desafios deste estudo passa pela análise e compreensão dos factores que, actualmente, configuram o processo de segregação sexual no mercado de trabalho em geral e nos *novos sectores dos serviços* em particular. Acresce que, na fase de exploração das várias problematizações teóricas revistas, fomos estimuladas a equacionar que, além das desigualdades tradicionais (estruturais) que são intercategoriais, importa atender às novas desigualdades, intracategoriais (Fitoussi e Rosanvallon, 1997). Como salienta Sylvia Walby (2000): "A questão não é simplesmente porque constituem as mulheres mão-de-obra mais flexível que os homens, mas sobretudo tentar apreender a relação complexa entre grupos particulares de mulheres e homens em matéria de classe, etnicidade e divisões etárias (...)" (2000: 81, tradução livre).

Neste sentido, procurar-se-á comprovar que, não obstante a dimensão *género* inerente aos efeitos da flexibilidade de emprego e de tempo de trabalho, também as implicações são diferenciadas entre a população feminina. Significa que não nos parece possível procurar apreender a situação das mulheres no mercado de trabalho, a sua vulnerabilidade ou eventual protecção, sem ter em conta que a força de trabalho feminina não constitui um todo homogéneo. Com efeito, a relevância desta dimensão, e a originalidade que representa no quadro dos estudos sobre o género, designadamente em Portugal, incitou a um maior aprofundamento teórico e analítico – propósito que esteve na base da opção pela realização de entrevistas em profundidade a mulheres (histórias de vida).

O título da dissertação faz menção ao processo de *reconfiguração das desigualdades*. Importa sublinhar que esta não sugere qualquer alinhamento com as teses que entendem a classe social como um conceito particular da sociedade industrial, cuja pertinência teórica e analítica se esboroou na actual paisagem social. Com efeito, assumimos uma opção de distanciamento teórico relativamente às problematizações que colocam a tónica na ruptura societal e no fim das desigualdades (sejam de classe ou de género), relevando, antes, a dimensão dinâmica que sustenta os próprios processos de estratificação social. É verdade que sempre houve desigualdades entre homens e mulheres, entre trabalhadores/as nacionais e imigrantes, entre grupos com diferentes condições objectivas de existência; todavia, quer as transformações socioeconómicas em geral,[6] quer aquelas que dizem respeito às relações de emprego e às relações de género, deixam entrever a confluência de novos e tradicionais vectores de configuração das oportunidades de vida.

Em face de tão intenso debate no que respeita à relação entre *género* e *estratificação social*, procurámos ter presente a multidimensionalidade que subjaz à estruturação das desigualdades sociais. A análise dos efeitos da flexibilidade de emprego e das novas temporalidades do trabalho carece de uma metodologia que cruze as dimensões *género* e *classe social*; todavia, afigurou-se-nos fundamental recorrer a um modelo de análise de recorte multifacetado, atento à exploração de outros atributos, de modo a apreender a heterogeneidade e a crescente fluidez em matéria de oportunidades e de vivências no mercado de trabalho. Assim sendo, procurar-se-á atender a factores que, cumulativamente nas biografias individuais, configuram as diferentes posições de homens e mulheres no espaço laboral. O propósito de analisar as mudanças ocorridas na esfera do emprego requer que sejam observadas aquelas que têm lugar no plano normativo, nas famílias e nos papéis de género, pelo que se torna fundamental a articulação de dois *focus* de análise: a esfera pessoal/familiar e o domínio laboral/profissional.

Em suma, é nosso objectivo, com este estudo, analisar e compreender os trâmites da ambiguidade inerente à flexibilidade de trabalho e de emprego, assim como averiguar quais os riscos e as oportunidades suscitadas no plano das relações de género em geral e na vida das mulheres em particular. Em face dos discursos ideológicos em torno da flexibilidade, cabe-nos o desafio de tentar apreender como é que os homens e as mulheres trabalhadores/as a vivenciam e percepcionam. Importa, igualmente, confrontar os seus valores e representações

[6] Referimo-nos, em particular, a factores como o processo de globalização económica, a volatilidade dos mercados e as novas exigências competitivas, o processo de terciarização, a relevância e difusão das TIC, a recomposição socioprofissional, a crescente importância do conhecimento nas sociedades actuais, o forte incremento dos níveis de escolaridade da população feminina, as transformações nos modelos de organização das empresas, as alteração nos modelos de regulação do emprego e a individualização das relações de trabalho.

com as dos dirigentes das entidades empregadoras. O estudo, como se pormenorizará no subcapítulo seguinte, incide sobre *o novo sector dos serviços,* em particular sobre o sector TIC (segmentos de telecomunicações, *software* e informática, de audiovisual e multimédia e segmento de *call centres*) e o *novo comércio* (comércio de retalho especializado em novos formatos comerciais e grande distribuição).

Importa notar que o presente estudo se insere no projecto de investigação *As Formas Flexíveis de Trabalho e Emprego: Riscos e Oportunidades*, financiado pela FCT (Fundação para a Ciência e Tecnologia), coordenado pela Professora Doutora Ilona Kovács e acolhido institucionalmente pelo SOCIUS (Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, do ISEG-UTL).[7]

0.1.1. Formulação das questões de partida

Como referimos, a década de 1990 demarcou-se por, praticamente em todos os países europeus, se ter defendido a flexibilidade de emprego e adequado o quadro legislativo a tal objectivo (cf. Perrons, D., 1999).[8] Ainda que com diferentes intensidades, a sobrerepresentação das mulheres em formas flexíveis de emprego é transversal a toda a Europa (*id ibid.*). Concomitantemente, a igualdade de oportunidades constitui um dos objectivos da agenda política europeia, integrando, designadamente, a Agenda 2000 (plano que tem plasmadas as pré-condições políticas da UE de 2000 a 2006). Sob a égide do Tratado de Amesterdão, todos os países membros da UE ficaram de integrar a promoção da igualdade de oportunidades nas linhas de acção dos respectivos planos de emprego.

Em face disto, importa pois questionar:

- Como se configura na prática a concretização simultânea destes dois objectivos: a flexibilidade de emprego e a igualdade de oportunidades? Quais os pontos de contacto entre as suas agendas e prioridades? Quais os conflitos e os antagonismos entre si?

- No contexto económico actual, e muito em particular no segmento que estudamos - onde a maioria das empresas adoptou uma estratégia da flexibilidade quantitativa em prol da contenção dos custos laborais -, em

[7] Projecto POCTI Nº 33042/SOC/2000.

[8] No entanto, a nosso ver, não se pode perder de vista a forma como as alterações aqui descritas são moldadas pelas especificidades históricas, sociais, culturais, económicas e políticas peculiares de cada país (veja-se Rubery, J., *et al.*, 1999). Neste sentido, quer os riscos quer as oportunidades inerentes à flexibilidade de emprego espelham também as particularidades dos sistemas de regulação de cada país.

que medida é que as políticas em torno da igualdade de oportunidades têm possibilidades de vingar?

Dada a transformação tecnológica ao longo das últimas décadas – a qual compreendeu a passagem de um sistema mecânico e/ou eléctrico, associado a equipamentos pesados, cinzentos e barulhentos, para um sistema assente na microelectrónica, em tecnologias de pequenas dimensões, claras e limpas -, importará questionar em que medida se alteraram também os símbolos e as identidades associadas às tecnologias (cf. e.g. Cockburn, 1986; Lie, 1995). Suscitam-se-nos, assim, as seguintes interrogações:

- Se as tecnologias anteriores, porque associadas à força física, eram socialmente tidas como pouco "apropriadas" às características da força de trabalho feminina, em que medida é que o sector TIC, por via do advento e difusão da microelectrónica, abre novas oportunidades de formação, qualificação e de emprego às mulheres trabalhadoras?

- Qual a expressão das formas flexíveis de contratação e da flexibilidade de tempos de trabalho nos novos segmentos da economia? Que efeitos produzem nas relações de género? Verificar-se-á, pelo seu afastamento face a sectores tradicionais, uma diluição da segregação sexual ou, em sentido oposto, uma reconfiguração dos padrões de segregação e de "periferalização" da mão-de-obra feminina?

- Sendo os segmentos que integram os *novos sectores dos serviços* marcadamente heterogéneos, que perfis laborais e profissionais femininos lhe estão associados?

- De que modo é que a flexibilidade de trabalho e de emprego se entrecruza com a vida familiar e pessoal? Quais as orientações perante a família e a actividade profissional das mulheres trabalhadoras nestes sectores? A que estratégias recorrem visando a articulação entre ambos os domínios da vida social?

0.2. Nota metodológica

Como previamente aflorado, assumimos que o percurso de vida se afigura fundamental na compreensão da presente situação laboral e profissional de homens e mulheres. De forma a apreender esta relação entre passado e presente, serão inquiridos/as trabalhadores/as do *novo sector dos serviços* (*vide* capítulo 5.4). Além de demonstrar a reconfiguração dos padrões de segregação sexual nestes sectores da economia, esta dissertação procura sustentar a tese segundo a qual as transformações socioeconómicas têm desencadeado um processo de agravamento das desigualdades entre as mulheres. Este propósito leva-nos a complementar a análise quantitativa dos dados obtidos por intermédio do questionário com o recurso à metodologia qualitativa, assente no método das histórias de vida.

A opção por este método destina-se a cumprir dois objectivos: por um lado, compreender qual o reflexo das mutações estruturais (transformações sociais, culturais, políticas, legislativas, económicas) na situação laboral e profissional das mulheres. Por outro, observar quais os factores patentes nas histórias/trajectórias de vida que explicam a sua eventual vulnerabilidade ou protecção face aos riscos de instabilidade e precariedade laboral (contexto familiar de origem e actual, estatuto socioeconómico, franja etária, número de filhos/as e respectivas idades, divisão do trabalho doméstico e papéis de género na relação de casal, nível de habilitação escolar, qualificações adquiridas, ocupações e funções desempenhadas, mobilidade laboral e profissional, períodos de desvinculação laboral e de desemprego, expectativas e aspirações em relação à família e à actividade profissional, motivação, aptidões e orientações para o trabalho remunerado).

Acresce que, assumindo que os percursos laborais e profissionais são cada vez mais flexíveis, menos lineares e previsíveis, o recurso a este método afigura-se particularmente frutífero na medida em que permite apreender as continuidades e descontinuidades desses itinerários, o entrosamento de factores estruturais e individuais, a intersecção de circunstâncias e vivências pessoais/familiares e laborais/profissionais. Ainda, dada a feição presencial, o método das histórias de vida apresenta o mérito de nos permitir uma abordagem empírica particularmente rica, combinando o momento de inquirição à observação directa das emoções suscitadas por cada questão (temática a que retornaremos com maior profundidade no ponto 5.4.3).

De forma a compreender as condições de emprego dos homens e das mulheres inquiridos/as, a análise das trajectórias individuais é complementada com entrevistas realizadas a dirigentes de empresas (ou responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos). Importa, contudo, relevar que a investigação empírica recai fundamentalmente sobre as trajectórias de vida, pelo

que a informação obtida junto das empresas tem como principal propósito apoiar-nos na contextualização dos percursos individuais.

Privilegiou-se o sector dos serviços pela expressão que nele ocupa o emprego feminino e, também, por se tratar de um terreno onde avulta o recurso à flexibilidade de emprego e de tempo de trabalho.[9] A nossa atenção recai fundamentalmente sobre o *novo sector dos serviços* (conceito de Gadrey e Gadrey, 1991). Este apresenta-se consideravelmente heterogéneo, quer no que respeita aos seus conteúdos (compreendendo segmentos que oscilam entre, por um lado, a complexidade dos conteúdos e a forte valorização do capital intelectual e, por outro, a simplicidade, estandardização de conteúdos e a subvalorização do capital intelectual), quer no que se refere às práticas laborais e de gestão de recursos humanos.[10]

Um dos nossos objectivos é, assim, o de apreender essa diversidade, pelo que o trabalho empírico se circunscreve a dois subsectores em particular: o segmento da informação e comunicação[11] (além dos *call centres,* estão incluídos os serviços no domínio das telecomunicações, conteúdos informáticos e de *software*, multimédia e audiovisual) e o segmento do *novo comércio* (ramo da distribuição[12] e comércio a retalho associado a novos formatos comerciais – e.g. centros, galerias ou condomínios comerciais).

---

[9] Ao longo da dissertação, ambos os conceitos (sector dos serviços e sector terciário) surgem como indistintos. Todavia, importa sublinhar que esta sobreposição não é consensual – como, aliás, o releva João Ferrão (1992). Concordamos que, em rigor, o conceito de sector de serviços é, atendendo à realidade que estudamos, mais apropriado; se, frequentemente, se utiliza a expressão "sector quartenário" para dar conta das actividades ligadas aos serviços de informação e conhecimento, então é de supor que o conceito de serviços, relativamente ao de terciário, é mais lato e abrangente. Depois, trata-se de uma designação que deixa transparecer a interligação entre os diferentes sectores de actividade e, designadamente, a prestação de serviços intermédios que são incorporados nos outros sectores – interpretação que é inviabilizada por um enfoque estanque assente em três sectores da economia (sendo que, neste caso, o conceito de terciário se reporta às actividades desenvolvidas e induzidas exclusivamente a partir do próprio sector (serviços finais)). Como sublinha Ferrão: "Uma visão demasiado *autónoma* do conjunto das actividades terciárias traduz-se por explicações basicamente 'autocentradas', isto é, em que, em grande medida, se justifica a expansão verificada por factores internos ao próprio sector, ignorando as interacções que se estabelecem com os restantes" (1992: 7, itálico original). Acresce que quando se enfatiza o processo de terciarização tende-se, concomitantemente, a dar relevo a um "recuo da base material das sociedades contemporâneas" – realidade que no entender do autor está longe de ser confirmada. "As actividades 'produtivas', e particularmente a indústria, permanecem os motores por excelência da dinamização das economias actuais" (*id. ibid.*: 12).

[10] Este conceito, que aqui se apresenta no singular, procura relevar a diferença em relação ao *sector dos serviços* mais tradicional; todavia, não impede que, noutros momentos, utilizemos o conceito de *novos sectores dos serviços*, sobretudo quando procuramos precisamente acentuar a sua heterogeneidade.

[11] Assim designado por Illeris (1996), referenciado no estudo de M. Bairrada *et al.* (2002:50). Importa ainda reter que não há uma tipologia única de classificação dos serviços. Para um aprofundamento desta temática, veja-se Mário Bairrada *et al.* (2002).

[12] Resultando de uma estratégia de competitividade assente na concentração e integração de funções, as empresas deste sector acumulam funções de grossista e retalhista (Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000; Marques, M.M. *et al.*, 2001).

Note-se que, não obstante o comércio remeter para a *velha economia*, o segmento em análise se distancia do comércio tradicional, associando-se, desde os anos de 1980, a uma configuração física, organizacional e empresarial que pouco guarda do *velho comércio*. De notar que, no contexto da Organização Internacional do Trabalho, o sector da distribuição chegou mesmo a ser incorporado no sector da *nova economia* (OIT; 2001a), a que se alia a sua crescente feminização e o forte incremento de práticas flexíveis de emprego (Fagan e Lallement, 2000: 51).[13] Como refere Margaret Maruani, a propósito do sector, este pode ser considerado um laboratório ou um terreno de ensaio das "novas formas de emprego" (1991: 27). Com efeito, estas grandes unidades comerciais, que funcionam cerca de dezasseis horas por dia, têm jogado com dois tipos de flexibilidade: a flexibilidade de horários e a flexibilidade de contratos, além de, no figurino do emprego, se caracterizarem por uma forte expressão feminina (cf. Scott, A. M. 1994).

A análise empírica recai, fundamentalmente, sobre a Área Metropolitana de Lisboa; algumas empresas seleccionadas fazem parte da Área Metropolitana do Porto e outras estão localizadas em Aveiro. Trata-se, no fundo, das zonas geográficas onde mais se concentram as empresas que operam no domínio dos serviços de informação e comunicação e os novos formatos comerciais.[14] Os/as inquiridos/as e as mulheres entrevistadas encontram-se a trabalhar, no caso do sector da informação e comunicação, como operadores/as de *call centre* dos ramos da informática (*hardware* e *software)* e das telecomunicações fixas ou móveis (rede de dados ou de voz). Incluem-se também gestores/as de projectos e de produtos, programadores/as, *helpdesks,* engenheiros/as em tecnologias de informação e directores/as de *marketing*. No que respeita ao *novo comércio,* foram inquiridas e entrevistadas pessoas a prestar serviço como operadores/as

[13] Na verdade, o sector do comércio foi tomado em alguns estudos, e nomeadamente no de Atkinson e Meager (1986), como um sector marcado por novas estratégias de gestão de mão-de-obra. No quadro da "revolução comercial", são recorrentes as práticas de flexibilidade numérica, quer com expressão contratual quer de tempos de trabalho (cf. Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000:12). Em Portugal, prevalece o comércio tradicional, atomizado, pulverizado, pouco modernizado, onde predominam estratégias de competitividade passivas. É predominantemente dinamizado por pequenos comerciantes pouco jovens e pouco qualificados, com poucos/as ou nenhuns/as trabalhadores/as por conta de outrem ao serviço em benefício da prestação de trabalho familiar não remunerada (*id. ibid.*). No entanto, tem-se assistido nas últimas duas décadas a uma profunda reestruturação do sector, a qual se ficou a dever, sobretudo, a novos formatos de estabelecimentos (emergência das grandes superfícies alimentares e especializadas e proliferação de centros comerciais), a novas estratégias empresariais (esforços de concentração e de integração de funções por parte das grandes cadeias de comércio alimentar) e ao desenvolvimento de estabelecimentos de grandes dimensões, a redes de sistema de *franchising.* Numa fase posterior, o comércio especializado assistiu também ao desenvolvimento de novas técnicas de venda e de gestão e à introdução de novas tecnologias) (*id. ibid.*). Recorde-se que M. João Rodrigues (1992: 167) refere igualmente a proliferação do "terciário moderno" enquanto mobilizador considerável de mão-de-obra feminina, associando-o ao comércio de retalho.

[14] No que respeita a este sector, as duas áreas metropolitanas congregam mais de 70% do emprego nesse ramo (cf. Bairrada, *et al.,* 2002: 81; *vide* também ANETIE, 2003; Nunes, 2004).

de super e hipermercados, repositores/as e vendedores/as de balcão (assistentes de venda).

A opção pela análise destes dois segmentos dos serviços decorre, desde logo, do facto de terem em comum a designação de *novos sectores*, o que nos leva a questionar em que medida as suas práticas laborais se distanciam do modelo de emprego assente na regulação fordista. Depois, e sabendo *a priori* que são subsectores com conteúdos notoriamente distintos - o sector da informação e comunicação é intensivo em conhecimento e dinamiza um subsistema de emprego especializado, enquanto o segundo (*novo* comércio) não é intensivo em conhecimento e é pouco especializado (ou mesmo indiferenciado) -,[15] coube-nos indagar em que medida é que as suas especificidades conduzem a práticas de gestão de recursos humanos diferenciadas. Deste modo, e sabendo que ambos os sectores fazem largo uso da flexibilidade de emprego, tentámos apreender qual a expressão e contornos práticos que esta assume em cada um deles. Além disso, e como têm documentado outros estudos, os diferentes sectores dos serviços têm encontrado formas diferentes de se adaptarem às novas lógicas competitivas e às mutações registadas nos mercados. Neste sentido, vislumbra-se pertinente indagar se essas divergências se exprimem em diferentes formas de praticar a flexibilidade de trabalho e de emprego, assim como explorar quais as oportunidades e os riscos daí resultantes para as relações de género e para a força de trabalho feminina em particular.

Dados os obstáculos inerentes à natureza delicada das questões a abordar e ao tempo necessário para a realização dos questionários e (sobretudo) das entrevistas em profundidade, afigura-se-nos curial que o processo de inquirição decorra fora do contexto laboral. A selecção da amostra tem como objectivo garantir não a representatividade do universo (tarefa, aliás, impossível), mas sim a representatividade da problemática teórica definida nesta dissertação (retornaremos aos critérios e opções metodológicas com mais profundidade no capítulo 5.4).

0.3. Organização e estrutura do trabalho

Embora não tendo a pretensão (ou a ilusão) da exaustividade, procuramos, numa primeira parte, recensear as referências teóricas que considerámos mais relevantes para a estruturação da problemática da dissertação. Ainda que, pela

[15] Assim é descrito nos estudos aprofundados já realizados sobre o sector; não obstante as mudanças operadas, sobretudo decorrentes da introdução de novas tecnologias no sector, a verdade é que "O mercado de trabalho no comércio é um mercado muito aberto, há trocas entre o comércio e outros sectores de actividade, os trabalhadores são facilmente substituíveis porque o comércio é um ramo de actividade pouco exigente em termos de qualificações e competências" (Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000: 11; *vide* também Marques, M.M. *et al.*, 2001).

proximidade e formação científica até hoje reunidas, as raízes teóricas mais profundas advenham do campo disciplinar da Sociologia do Trabalho, houve necessidade de reunir outras abordagens; assim, no que respeita ao desafio de perspectivar a equação esfera familiar-esfera profissional, fomos conduzidas a algumas abordagens da Sociologia da Família. Tendo a tese como tela de fundo o entrosamento entre as relações de emprego e as relações de género, impôs-se também a integração de algumas perspectivas que se situam no domínio da Teoria Feminista[16] e dos Estudos sobre o Género (*Gender Studies),* em particular daquelas que se centram na análise da segregação e discriminação sexual no mercado de trabalho. Caberá notar que estes últimos domínios do saber são profundamente multidisciplinares, neles se intersectando, além dos contributos teóricos da Sociologia do Trabalho e da Sociologia da Família, outros olhares que vão desde a Filosofia, a Linguística, a Psicologia e a Psicanálise, passando pela Economia, a Sociologia Política, a Antropologia ou a História. Esta fase (Parte I da dissertação) procura, portanto, formular a problematização teórica, incluindo o quadro conceptual e o corpo de hipóteses, definir o modelo de análise e precisar quais as metodologias e métodos de investigação mais adequados.

A componente empírica tem dois momentos fundamentais: num primeiro, procedemos a uma análise societal centrada em dados estatísticos provenientes de fontes nacionais europeias (Parte II da dissertação). Aqui, é nosso intuito proceder ao enquadramento da situação das mulheres no mercado de trabalho – comparando-a com a situação dos homens - no que se refere à evolução das taxas de actividade, de emprego e de desemprego, aos regimes de tempo de trabalho, aos horários de trabalho e tipo de contratos, à estrutura de habilitações e de qualificações da mão-de-obra, e à estrutura socioprofissional e salarial. Esta análise é efectuada a partir de dados estatísticos representativos da realidade portuguesa - os quais, sempre que exequível, são comparados com os de outros países da UE(15). Tentamos, nesta Parte II, dar conta da evolução de tendências nas estruturas familiares e nas dinâmicas das relações de género no domínio das famílias/agregados domésticos. Para tal, recorremos fundamentalmente a investigações empíricas conduzidas por especialistas portugueses/as na matéria, ainda que, sempre que possível, tenhamos procedido à actualização dos dados estatísticos considerados nos respectivos estudos. A análise dos dados relativos ao mercado de trabalho e à família é acompanhada da preocupação de rever os recentes enquadramentos em matéria de regulação laboral e social, de políticas e iniciativas estatais relacionadas com a maternidade, a paternidade e as famílias em geral.

[16] Incluem-se aqui as perspectivas feministas de quadrantes científicos diversos, sendo que o feminismo pode ser entendido como um ramo do pensamento social que procura compreender as condições sociais das mulheres, tendo como finalidade melhorá-las e eliminar as desigualdades entre homens e mulheres (cf. Abbott e Wallace, 1997).

O segundo momento empírico desta dissertação (Parte III) compreende a observação das dimensões dos níveis meso e micro (cf. modelo de análise, figura 8). No que refere ao primeiro nível, a análise centra-se nas entrevistas a informantes privilegiados/as (sindicatos e associações empregadoras), a dirigentes de empresas dos sectores de actividade seleccionados, bem como na exploração dos dados recolhidos através do questionário aplicado a trabalhadores/as de ambos os sexos. O segundo nível incide sobre parte da informação recolhida nos questionários, reunida especificamente em torno dos percursos individuais, mas, fundamentalmente, sobre as entrevistas vocacionadas para a apreensão das histórias de vida das mulheres (veja-se capítulo metodologia - 5.4.).

A organização da parte empírica da tese obedece, portanto, ao próprio modelo de análise adoptado e que, a nosso ver, tem o mérito de nos desafiar a articular uma abordagem estrutural - centrada no enquadramento institucional, nas condições económicas, históricas, sociais e culturais que moldam as relações de género - com uma análise das especificidades dos mercados de trabalho alvo de estudo (nível *meso*) e, ainda, com uma abordagem de pendor construtivista que privilegia uma análise *micro.* Neste caso, é enfatizado o carácter dinâmico e diferenciado das trajectórias de vida, seja entre homens e mulheres, seja no interior do agregado feminino.

0.4. O tema da tese no quadro do nosso percurso de investigação

As motivações subjacentes ao tema são várias, sendo que a primeira decorre do nosso próprio percurso de investigação. Tendo nos últimos anos realizado um conjunto de pesquisas relativo à problemática dos novos modelos de produção/organização empresariais, designadamente sobre as suas implicações na organização do trabalho, na natureza das tarefas e das qualificações, considerámos pertinente aprofundar e enriquecer todas as reflexões e conclusões formuladas até ao momento mediante um entrosamento com a problemática do género. Partimos do reconhecimento que os estudos desenvolvidos no domínio da Sociologia do Trabalho e do Emprego enfrentam o desafio de incorporar a dimensão *género* e, por conseguinte, de apreender a complexidade de articulações entre a esfera do trabalho remunerado e a da família. Como, aliás, discorre Margaret Maruani (2003:43), a Sociologia do Trabalho, cujo objecto de estudo é decifrar as desigualdades sociais, as hierarquias e as segmentações que atravessam o mundo do trabalho, permaneceu durante décadas emudecida em relação às desigualdades entre homens e mulheres.

Efectivamente, pensamos que a Sociologia do Trabalho, que tem analisado preferencialmente as implicações das transformações do trabalho e do emprego

nas relações entre capital e trabalho, enfrenta o desafio de integrar uma perspectiva mais abrangente e complexa. Porque o poder é multifacetado, as relações de poder não se esgotam entre trabalhadores/as e patronato; estendem-se também às relações de género.

Observando o património teórico legado pela Sociologia do Trabalho e da Empresa e pela Sociologia das Organizações, constatamos que este progrediu não só no sentido de perspectivar as organizações como sistemas abertos (veja-se em particular o contributo das teorias contingenciais), como transitou de uma abordagem mecanicista - como ilustra a analogia entre a empresa/organização e a máquina - para uma concepção da empresa como um sistema social. Assim sucedeu, no início do século XX, por impulso da Escola das Relações Humanas, ainda que, nesta altura, se tenha postergado o questionamento em torno da organização científica e da racionalização do trabalho e, num segundo momento, sobretudo por ímpeto da Escola Sócio-Técnica - no quadro da qual se procurou conceber um modelo de organização de trabalho alternativo e de orientação humanista (cf. Kovács, 1994a, 2002a; Kovács e Castillo, 1998; Carvalho Ferreira, 2001c).

Com efeito, esta evolução teórica - que em muito tem contribuído para o nosso próprio percurso formativo e tem estado, de resto, reflectida nos trabalhos desenvolvidos até ao momento - desembocou num repto acrescido. É verdade que a Escola que nos formou nos permitiu olhar para as instituições como sistemas abertos e contingentes e, fundamentalmente, como sistemas sociais. O mercado de trabalho e as empresas em particular são palco de desenvolvimento de relações sociais, seja entre os pares (colegas de trabalho) seja entre trabalho e capital (relações de classe). Todavia, o desafio que colocamos nesta dissertação é o de ampliar e enriquecer o conceito de relações sociais de trabalho a partir da noção de que estas são, impreterível e concomitantemente, relações de género.

Com esta dissertação procurou-se conjugar dois objectivos: por um lado, contribuir para o aprofundamento do conhecimento até agora produzido, muito em particular em Portugal, sobre os efeitos das mutações verificadas no mundo do emprego e do trabalho nas relações de género, bem como na vida laboral, profissional e familiar das mulheres. Por outro, satisfazer um projecto de enriquecimento profissional (e pessoal), no sentido de explorar novas perspectivas e horizontes do conhecimento, de renovar o modo como vínhamos olhando o mundo das relações sociais e de trabalho. Reuniram-se, no fundo, neste propósito dois gumes: o desafio, com tudo o que de mobilizador, motivante e de tenacidade comporta; mas também a complexidade e a dificuldade, expressas quer na necessidade de um maior investimento de recursos – e designadamente de (muito) tempo – na procura de familiarização com abordagens até então por nós praticamente insondadas, quer (porque não

reconhecê-lo) num sentimento de alguma insegurança que afinal é próprio de quem arrisca a sua inexperiência e ignorância. Se a capacidade de avaliação do primeiro objectivo está longe de nos caber aquilatar, cumpre-nos a apreciação positiva, de resto meramente subjectiva e pessoal, em relação ao segundo... Com certeza que o nosso olhar sobre o mundo do trabalho e do emprego tem hoje outra luz... mais árduo será certamente, nas páginas seguintes, conferir-lhe expressão.

PARTE I – Contextualização e enquadramento teórico

1. Contextualização: tendências de transformação no mundo do trabalho e do emprego

A partir dos anos 70, os efeitos da recessão económica,[1] a crescente intensificação da competitividade, a globalização da economia, a concorrência exercida por mercados onde o custo da mão-de-obra é inferior (associada a processos de deslocalização), o crescimento do sector dos serviços e o processo de terciarização, o desenvolvimento tecnológico e a difusão de tecnologias de informação e comunicação, as alterações nos padrões de consumo, a obsolescência cada vez mais acelerada dos produtos, a volatilidade e a imprevisibilidade dos mercados, as pressões para o desenvolvimento, inovação, qualidade e diversificação de produtos e serviços, são factores que vêm alterando profundamente as condições económicas em que as empresas se movem. Por conseguinte, estas têm vindo a abandonar as políticas de emprego desenvolvidas nos vinte anos após a Segunda Guerra Mundial, inerentes ao regime de acumulação fordista e assentes na relativa segurança de emprego, em favor de um novo modelo de acumulação, flexível (cf. Piore e Sabel, 1984; Aglietta e Bender, 1984; Boyer, 1986).[2]

No lugar das grandes organizações empresariais, centralizadas, verticalizadas e burocratizadas, têm florescido novas formas de organização, mais descentralizadas, horizontais, de menor dimensão e mais flexíveis na sua dinâmica interna. As políticas e práticas empresariais passaram a articular-se com a gestão e a utilização flexível da mão-de-obra (e.g. Gallie, D. *et al.,* 1998; Rubery *et al.,* 1998; Castells, 2000 [1996]; Carnoy, 2000; Kovács, 2001, 2002a,b) e os mercados de trabalho têm-se tornado mais exigentes, diversificados e mais turbulentos (OIT, 2001a; OCDE, 2001a; C.E., 2001a). Como refere Ilona Kovács (2001:59) "Nos meios empresariais existe uma forte convicção de que a flexibilidade de emprego,

[1] Recorde-se que o primeiro choque petrolífero teve lugar por volta de 1973 e que os efeitos nas economias do Ocidente foram particularmente danosos: aumento dos custos da energia, subida da inflação, ausência de capacidade das empresas para absorver a oferta de trabalho e incremento exponencial dos níveis de desemprego.

[2] O conceito de regime de acumulação refere-se aos princípios de organização de produção (volume de capital investido, sua distribuição, forma de concorrência, normas de produção) e de consumo que vigoravam num determinado período histórico, relativamente prolongado, e que se assumem *grosso modo* como uma "marca distintiva" desse período (Lipietz, 1984 cit. *in* Rodrigues, 1992: 32). À luz das teorias da regulação, o regime de acumulação é portanto histórica e socialmente contingente, pelo que, na óptica de Maria João Rodrigues (1992: 31): "Não há (...) leis gerais e tendenciais na dinâmica longa do capitalismo, há antes uma diversidade histórica de *regimes de acumulação de capital* e de *modos de regulação*" (itálico original). Surge ainda como lapidar o conceito de *formas institucionais,* o qual se reporta às regularidades (normas, compromissos e valores) que garantem a viabilização e reprodução das relações sociais inerentes a um dado regime de acumulação. Dito de outro modo, são as formas institucionais que *regulam*, num dado período histórico, um determinado sistema económico, ainda que possam igualmente despoletar uma crise no mesmo (*id. ibid.*). Pode então suceder que as formas institucionais deixem de conseguir regular e superar as crises cíclicas de um regime de acumulação, surgindo assim "um divórcio entre modo de regulação e regime de acumulação" (*id. ibid.*: 32; *vide* também Boyer, 1986).

permitindo a variação do volume de emprego e dos salários, dos horários e local de trabalho, é uma fonte importante de competitividade; por conseguinte, qualquer enquadramento institucional do factor do trabalho será, por natureza, contrário à flexibilidade".

A ênfase na flexibilidade traduz os esforços no sentido de aligeirar, eliminar rigidezes e promover a desregulação – *i.e.*, a limitação das interferências estatais, designadamente no domínio do mercado de trabalho (menos constrangimentos no que toca ao desemprego, possibilidade de variar os salários, recurso a modalidades flexíveis de emprego e de trabalho, diluição dos entraves à mudança frequente de emprego, profissão, empresa ou lugar geográfico (cf. Dahrendorf, 1996). Nos finais da década de 1980, o famigerado consultor Bernard Brunhes referia que "A economia moderna requer flexibilidade: as empresas não sobreviverão sem uma grande flexibilidade do trabalho, entendida esta como a possibilidade de adaptar a força de trabalho às necessidades de produção" (1989: 251, tradução livre).[3]

Esta tem sido também a posição da Comissão Europeia, sobretudo desde 1993, data da publicação do *Livro Branco sobre Crescimento, Competitividade e Emprego* (C.E., 1993). Neste documento, a flexibilidade é referida como o único caminho capaz de ultrapassar as rigidezes que cerceiam o dinamismo do mercado de trabalho e da economia. Ou, por outras palavras, como a solução-chave para vencer a "esclerose europeia" tanto manifesta na regulação rígida da economia, na inflexibilidade da legislação laboral e no conteúdo das normas fiscais pouco "amigo das empresas", como nos elevados níveis de protecção social providenciados pelo Estado.[4] Trata-se pois de, por via da flexibilidade, relançar a capacidade competitiva da economia europeia no sentido de um desempenho similar ao dos EUA e do Japão, de combater os níveis de desemprego e de fomentar a criação de emprego. Defende-se ali, além da aposta na sociedade de informação (desenvolvimento tecnológico, investimento em I&D, maior qualificação dos recursos humanos, estímulo à cooperação entre universidades e o "mundo dos

[3] Importa, contudo, ter presente que a flexibilização não foi a primeira resposta à crise económica que pairou sobre o Ocidente na década de 1970. Um estudo recente sintetiza a evolução das medidas do seguinte modo: " (...) as primeiras medidas, em geral de carácter provisório (medidas de emergência), tinham como finalidade predominante o amortecimento das potenciais e receadas perturbações sociais da crise, na esperança de uma rápida recuperação da economia (medidas que visavam retardar a destruição dos empregos, retardando em especial os despedimentos). Mais tarde, num segundo momento, as medidas visavam também (...) estimular a criação de postos de trabalho (...). Dada, porém, a persistência da crise e a escassez de resultados, viria a difundir-se paulatinamente a ideia de que (...) para alcançar qualquer progresso duradouro em direcção ao pleno emprego, havia que modificar profundamente as instituições e atitudes, assim como as regras que regiam o sistema sócio-económico em geral e o mercado de trabalho em particular (...)" (Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000: 8-19).

[4] Em 1997, o Livro Verde *Parceria Para Uma Nova Organização do Trabalho* secunda esta posição da Comissão Europeia, entendendo-se que os sistemas de impostos e de segurança social devem ajustar-se às transformações do emprego, sobretudo ao trabalho a tempo parcial, à rotação de emprego, à descontinuidade e flexibilidade no percurso laboral e profissional.

negócios"), a conjugação entre novas formas de organização do trabalho, pós-tayloristas, e uma maior flexibilidade na relação de emprego, que facilite a contratação a termo e o emprego a tempo parcial. Pugna-se igualmente por uma nova organização do tempo de trabalho, maleabilidade remuneratória em função do desempenho e da produtividade das empresas, e pela diminuição dos custos laborais (directos e indirectos) – propósito que, aliás, inclui o corte das despesas em segurança social.

Com efeito, um amplo debate tem sido desenvolvido em torno da crise do modelo de produção e acumulação fordista e da emergência de novos modos de acumulação e organização do capital (e.g., Aglietta e Bender, 1984; Piore e Sabel, 1984; Atkinson e Meager, 1986; Boyer, 1986; Rodrigues, 1992). Consideramos que, em Portugal, esta problemática tem merecido particular atenção por parte da Sociologia do Trabalho e da Sociologia Económica, pelo que a remetemos para os vários estudos pioneiros nesta matéria desenvolvidos por Ilona Kovács (1994a,1998,2001), bem como por João Freire (1998), José M. Carvalho Ferreira (2001a), Maria João Santos (2001a,b); e, numa perspectiva mais enquadrada na Sociologia do Direito e do Estado, para as reflexões e análises desenvolvidas, nomeadamente, por Boaventura Sousa Santos (1993,1994, 2001).

Dado tão vasto e fecundo património, não é nossa intenção rever aqui as características dos modelos de produção fordista e pós-fordista em geral, ou a diversidade de configurações organizacionais neo-fordistas que resultam da confluência das características de ambos. Também não é este o espaço para analisar a influência, naqueles, dos processos históricos e das condições socioeconómicas específicas, nem tão-pouco nos cabe traçar exaustivamente os contextos que estiveram na base da sua emergência. Procuramos sim, nesta fase do trabalho, circunscrever a nossa análise às dinâmicas inerentes aos modos de regulação que recaem sobre as relações de emprego e as relações de género em particular.[5]

[5] Ainda que tenhamos presente a dimensão histórica e societal dos mesmos, assim como o princípio de que esta sustenta modos de regulação específicos. Com efeito, no quadro do desenvolvimento do capitalismo, quer os modos de regulação, quer os tipos de relação salarial se vão transformando (cf. Michon, 1996). Recorde-se que, de acordo com a escola francesa da regulação, o conceito de regulação diz respeito ao "conjunto de procedimentos e comportamentos individuais e colectivos pelos quais o sistema económico e social assegura a sua reprodução, mantendo a sua coerência e identidade (...). Um sistema económico e social pode assegurar a sua coerência e reprodução por caminhos diversos e característicos períodos claramente especificados: segundo diversos modos de regulação" (*id. ibid.*: 38). *Vide* também e.g. Boyer (1986); Rodrigues, M.J. (1992).

1.1. Produção global e reestruturação organizacional

A ênfase na flexibilidade de emprego está associada a uma nova fase do capitalismo: o capitalismo global (cf. e.g. Santos, B., 2001; Santos e Ferreira, 2001; Hespanha, 2001; Kovács, 2001, 2002b). O conceito de globalização económica está longe de ser consensual: para uns, sugere uma realidade que, em rigor, nada comporta de novo e original, sendo que se trata de um processo emergido por altura do século XV e que acompanhou o arranque da modernidade nas sociedades ocidentais;[6] para outros, nunca na história se avistou fenómeno comparável, seja pela intensidade dos fluxos económicos e de capitais à escala mundial, seja pelas próprias características que assume e efeitos que produz. Recorde-se que, de acordo com o Grupo de Lisboa (1994), o fenómeno da globalização é claramente distinto de outros que o precederam, em particular da internacionalização e da mundialização.

A *internacionalização da economia*, que ganhou impulso com a conquista colonial e a expansão comercial mercantilista, correspondeu à fase do capitalismo em que os fluxos de transacções de matérias-primas, produtos acabados, componentes, serviços, capital ou pessoas, eram efectuados entre dois ou mais Estados; neste período, os actores nacionais (Estados-nação) permaneciam os "jogadores principais" detendo o poder de controlo sobre os fluxos de troca, através de instrumentos monetários, tributação, fiscalidade, assim como a capacidade de tomar decisões cruciais - deliberações que tanto poderiam implicar um maior proteccionismo como, alternativamente, a maior abertura das fronteiras nacionais (*id. ibid.*).

A liberalização dos fluxos de troca intensificou-se especialmente a partir de 1946, fomentada pela celebração do acordo *GATT* (Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio), promotor da liberalização das trocas comerciais a nível internacional. À luz daquele Grupo de reflexão, a *mundialização da economia* refere-se já a um fenómeno de transferência e deslocação dos recursos de uma economia para outra, o qual é fundamentalmente dinamizado pelo capital. Quando este expande as suas estruturas e actividades empresariais para uma economia estrangeira, é constituída uma multinacional – termo que, apesar de sugerir o movimento de mundialização, tem imbricado a nacionalidade do capital investidor.

Já a *globalização*, iniciada por volta da década de 1980 e fortemente intensificada a partir dos anos seguintes, é um fenómeno que, do ponto de vista quantitativo e qualitativo, difere daqueles descritos anteriormente. Despoletado pelos fluxos de

[6] Nesta linha, Robert Boyer entende que a globalização é acima de tudo um fenómeno "plurisecular" (cf. Goldfinger, 1998: 64).

capitais,[7] pela inovação tecnológica e pelo denso desenvolvimento e difusão das TIC, sugere uma consolidação e um reforço das inter-relações e das interligações entre os Estados, as empresas, as economias, as sociedades ou culturas (Grupo de Lisboa, 1994). Está ainda associado à vaga de fusões, aquisições e alianças estratégicas estabelecidas entre empresas dos mais variados sectores de actividade – procedimentos que, por sinal, estão na base da formação de grupos oligopolistas internacionais e que acarretam alterações importantes no funcionamento dos mercados e nas próprias formas de concorrência. Por conseguinte, o Grupo de reflexão reunido em Lisboa definiu a globalização como o conjunto de processos que torna possível a concepção, o desenvolvimento, a produção, a distribuição e o consumo de processos, produtos e serviços à escala mundial (processos que, portanto, fazem jus à expressão *made in the world*).

Na era da globalização económica as empresas capitalistas deixam de ter um rosto, uma nação. As redes de empresas actuam no espaço mundial e o património é pertença de uma multiplicidade de accionistas de vários países; neste sentido, como a formação de capital já não se circunscreve às fronteiras nacionais, a territorialidade do capital é impossível de identificar (*id. ibid.*:55). De acordo com o Grupo de Lisboa, o capitalismo nacional não desapareceu, mas deixou de constituir a única forma coerente de organização do capital; o mundo desloca-se, assim, da era da "riqueza das nações" para a era da "riqueza do mundo" (*id. ibid.:* 50). Neste contexto, a participação directa e indirecta do Estado nas actividades económicas é tida, pelos ideólogos da globalização, como lesiva do dinamismo económico e da competitividade, pelo que a palavra de ordem é a de desregulamentação (*vide* também Castel, 1995; Allen e Henry, 1996; Touraine, 1999a; Boyer, 2000; Santos, B. 2001; Supiot, *et al.,* 2001; Kovács, 2001, 2002a,b; Hespanha *et al.,* 2001; Petrella, 2002).[8]

---

[7] Ainda que não se tenha verificado uma intensificação comparável dos fluxos da mão-de-obra. Tal como é sublinhado por João Peixoto (2002), mesmo actualmente, a mobilidade do capital ultrapassa em muito a mobilidade do factor trabalho. " É certamente mais difícil mover seres humanos do que o capital. O último pode ser transferido sempre que uma oportunidade económica surge, e sempre que os modos de regulação em vigor (...) o permitem. (...) Os custos pessoais e familiares da deslocação, sejam eles económicos, sociais ou culturais, criam sempre constrangimentos ao movimento geográfico" (*id. ibid.:* 49).

[8] Traduz o fenómeno em que o Estado se demite de regular e de participar nas actividades económicas. Como consequência, as autoridades económicas nacionais e o Estado passam a ter cada vez menos poder e, em contraponto, aumenta o domínio das empresas privadas, em especial dos grandes grupos multinacionais (e.g. Grupo de Lisboa, 1994; Petrella, 2002). Nas palavras de Brunhes (1989), à luz da economia moderna, o aparelho jurídico e os princípios inscritos nas convenções colectivas são encarados pelos empregadores como sérios obstáculos à redução de efectivos da empresa e, neste sentido, os custos laborais são um travão brutal à sua competitividade. Já numa óptica mais crítica, Supiot *et al.* (2001) sublinham que a tendência no sentido da desregulamentação resulta sobretudo da reorganização verificada no capital nos últimos vinte anos, e que se espelha ao nível da sua quase total hegemonia; a desregulação envolve portanto o desmantelamento de quaisquer barreiras a esse poder.

De acordo com autores como Giddens ou Castells, o processo de globalização é entendido como uma particularidade do capitalismo contemporâneo, da modernidade avançada, e também como um elemento propulsor de um nova fase do capitalismo – o *capitalismo informacional.*[9] Este tem como motores a desregulamentação, a flexibilidade (seja de trabalho, de produção ou geográfica) e a empresa em rede e global, pelo que os seus efeitos do ponto de vista da reorganização das empresas e do emprego têm sido notáveis. A procura de ganhos de competitividade por via de uma estratégia de redução de custos tem estado na origem de processos de deslocalização; através destes, as empresas transferem a sua produção, ou parte da mesma, para regiões do mundo onde a mão-de-obra é abundante e onde são menores os custos de produção e de trabalho. A procura de novos mercados e de uma maior eficiência tem dado origem ao processo de desagregação das unidades fabris (fragmentação de produção), quer seja por intermédio da externalização de custos, do *franchising,* de relações de subcontratação, de cooperação e alianças, quer da informalização (substituição do trabalhador dependente, enquadrado do ponto de vista sociolaboral, pelo trabalhador por conta própria, em regime de consultoria, avença ou outra modalidade "independente") (cf. Hespanha, 2001: 171).

Associada à lógica de decomposição do processo produtivo, e às redes de empresas que a mesmo origina, está frequentemente a divisão entre empresas centrais que detêm as funções-chave ("empresas-cérebro"), normalmente localizadas nos países ricos, e as empresas subcontratadas ("empresas mão") que realizam tarefas rotineiras, quase sempre situadas nos países mais pobres e sujeitas a constantes deslocalizações (cf. Kovács e Castillo, 1998; Moniz e Urze, 1999). Deste modo, a fragmentação das unidades fabris fomenta a divisão internacional do trabalho e, com ela, acentua-se a diferenciação de condições de trabalho e de relações de emprego. Como refere Pedro Hespanha: "É frequente as cadeias estarem fortemente fragmentadas e à medida que se caminha do topo para a base elas apresentam-se cada vez mais constituídas de grande flexibilidade no emprego ou mesmo pela informalidade localizados em países ou regiões onde o trabalho é abundante e barato" (2001:171).

No mesmo sentido, seguindo as palavras de Castells (2000 [1996]), o novo modelo de produção global procura tanto integrar ao máximo o processo de trabalho, por via das redes, como desintegrar e fragmentar ao limite a força de trabalho. Nos tempos que correm, a individualização e a desintegração do trabalho estão na ordem do dia, fruto da procura da máxima da flexibilidade (flexibilidade do tempo de trabalho, contratual e de locais de produção) e da erosão do contrato social entre

[9] Castells (2000 [1996]) salienta a importância das tecnologias de informação e comunicação no desenvolvimento da globalização, ou seja, das interacções em rede à escala global. O c*apitalismo informacional* traduz o facto de o bem-estar económico depender da capacidade de gerar, processar e aplicar eficientemente a informação baseada no conhecimento.

empregador e empregado. Castells associa a flexibilidade de trabalho às estratégias empresariais preponderantes nas economias informacionais - o *downsizing* (emagrecimento da estrutura organizacional), a subcontratação e o funcionamento empresarial em rede (recorde-se ainda que, segundo este sociólogo, este elemento constitui um dos pilares do capitalismo global). Consequentemente, alastra o recurso ao trabalho temporário, a trabalhadores a tempo parcial e a redes informais de prestadores de trabalho. Em comum, estas formas flexíveis de trabalho têm a determinação política das empresas em inverter os fundamentos dos contratos sociais estabelecidos durante o período do pós-guerra.

No conjunto, trata-se de fenómenos que têm contribuído para a precarização e insegurança de emprego, para a destruição de postos de trabalho e, consequentemente, para o agravamento da pobreza, do risco de exclusão económica e social, para o agudizar das desigualdades, seja entre regiões e países diferentes, seja no interior dos mesmos. Por outras palavras, trata-se predominantemente de um fenómeno que está longe de corresponder "a um processo de homogeneização, um avanço em direcção a uma maior coesão económica e social e a uma maior união política a nível planetário" (Kovács, 2002a: 148). Ao invés, o processo de globalização económica transporta portanto consigo uma feição marcadamente desigual, assimétrica, "insidiosa e excludente" (cf. Hespanha *et al.*, 2001; veja-se também Grupo de Lisboa, 1994; Santos, B., 2001; Kovács, 2001; 2002a,b; Petrella, 2002).

As transformações registadas no modelo de emprego típico da sociedade industrial, e portanto o crescimento das modalidades flexíveis de trabalho e emprego, estão profundamente ancoradas a um outro fenómeno que desde os anos 80 se vem intensificando: a *idealização* da empresa flexível. Este é comummente visto como um reflexo das pressões competitivas despoletadas pelo processo de globalização, no âmbito do qual a reorganização do trabalho obedece preferencialmente aos princípios da flexibilidade quantitativa ou externa (Kovács, 1998,2002b).[10] O conceito de empresa flexível foi, aliás, introduzido por Atkinson (1984) para descrever as organizações que, numa tentativa de darem resposta às flutuações do mercado de produtos, articulam flexibilidade numérica com flexibilidade funcional e remuneratória (conceitos sobre os quais nos ateremos mais adiante, aquando da definição do quadro conceptual - capítulo 5.1.3).

[10] Todavia, como salienta Ilona Kovács (2002b), o aumento do desemprego e do emprego precário não pode ser interpretado como um mero resultado da instabilidade dos mercados ou até mesmo de dificuldades económicas e financeiras das empresas; as empresas com bons resultados financeiros e com amplas quotas de mercado tendem, igualmente, a fazer da racionalização dos níveis de emprego um método de gestão corrente.

Recorde-se que a Comissão Europeia apadrinhou este conceito, tendo colocado as esperanças de relançamento da economia numa organização de trabalho protagonizada ao abrigo do paradigma da empresa flexível (cf. C.E., 1997; Oeij e Wiezer, 2002). Nesta acepção, o conceito de empresa flexível evoca a modernização da organização do trabalho no sentido da ruptura com o modelo taylorista – cisão essa traduzida na edificação de estruturas hierárquicas pouco verticais e rígidas, na descentralização das decisões, na flexibilidade funcional, na qualificação dos recursos humanos, no envolvimento no processo de inovação e nas relações laborais assentes na confiança e na cooperação. Todavia, a agilização e flexibilização do funcionamento das empresas é passível de várias interpretações e aplicações práticas.

Vários estudos[11] demonstram que os empregadores europeus têm intensificado o recurso a formas flexíveis de trabalho e emprego, designadamente a: trabalho temporário (quer em sentido lato, por via das contratações a termo, quer mediante a subcontratação ou aluguer de mão-de-obra a Empresas de Trabalho Temporário); trabalho a tempo parcial; contrato de prestação de serviços, trabalho independente (onde se inclui também o "falso independente" associado a "recibos verdes"),[12] contrato de avença, contrato com vários empregadores, contrato de agente comissionista e de empreitada/subcontratação; trabalho no domicílio, com novas configurações como é o caso do teletrabalho; trabalho por turnos (rotativos ou fixos),[13] trabalho aos fins-de-semana; trabalho a dias, e trabalho realizado à chamada (*on call*). Estas modalidades podem ter lugar em simultâneo, o que quer dizer que um mesmo indivíduo pode estar abrangido por várias situações laborais e estatutos de emprego (pode, por exemplo, trabalhar a tempo parcial e estar vinculado por um contrato a termo). No mesmo sentido, pode ser constatado que o interior de cada empresa se assemelha cada vez mais a um mosaico, complexo e multifacetado, composto por diversos estatutos jurídicos de emprego.

A globalização económica, a competitividade feroz, a implementação de novas tecnologias, os métodos flexíveis de gestão da mão-de-obra, o emagrecimento organizacional, por via da flexibilização numérica, do *downsizing* ou da reengenharia, são factores que têm estado na origem do aumento das formas flexíveis de trabalho e de emprego na Europa e, por conseguinte, de uma

[11] Veja-se designadamente os estudos recentemente elaborados sob a chancela da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de trabalho (Arrowsmith, J. e Sisson, K., 2000; Paoli e Merllié, 2001; Fagan e Burchell, 2002; Oeij e Wiezer, 2002). Para um maior desenvolvimento, consultar ainda e.g. Casey (1994[1991]), Rubery (1998), Maruani (2003).

[12] Trata-se, em muitas situações, de falso trabalho independente; como recorda Maria João Rodrigues (1992: 180), "o trabalhador declara-se como independente face ao sistema fiscal e à segurança social e, no entanto, ocupa um posto de trabalho assalariado e recebe um salário".

[13] O regime de horário por turnos compreende a rotação por diferentes grupos de trabalhadores/as que, deste modo, ocupam um mesmo posto de trabalho. No primeiro caso (turnos fixos), as horas de início e de termo e os períodos de descanso semanal são constantes, enquanto no caso dos turnos rotativos obedecem a uma escala definida pela empresa.

percepção cada vez mais generalizada de insegurança de emprego (Paoli e Merllié, 2001;Oeij e Wiezer, 2002; Kovács, 2002b). Desemprego, precariedade dos vínculos contratuais e exclusão social são factores cada vez mais prementes na sociedade contemporânea (Carvalho Ferreira, 2001b). Neste sentido, e seguindo o raciocínio de Robert Castel (1995: 403), a empresa enquanto estrutura social e colectiva tem vindo a perder a função integradora e de socialização, funcionando cada vez mais como uma máquina avassaladora que vulnerabiliza e exclui. Se na sociedade industrial já figurava a precariedade laboral, a verdade é que lhe subjaz hoje uma dimensão nova: além de afectar trabalhadores desqualificados, abarca grupos socioprofissionais diversos, até há pouco acantonados na redoma da segurança contratual, dos privilégios e das regalias salariais. Contudo, a insegurança e a precariedade laboral atinge, no presente, fundamentalmente a população juvenil e a feminina – realidade, aliás, comum a todos os países da UE (Franco e Winqvist, 2002c), e igualmente patente nos EUA (Rosenberg e Lapidus, 1999).

A empresa global e flexível não está, como sublinha Ilona Kovács, comprometida com o passado, presente ou futuro dos empregados; também não é leal ao território de origem, nem a qualquer país onde actue. Apenas movida pelo chamamento do lucro e pela oportunidade de comprimir os custos, contrata e dispensa trabalhadores sem qualquer comiseração, e desloca-se para outra economia sempre que tal movimento lhe seja racionalmente vantajoso (2002b:154). Ainda, seguindo Goldfinger (1998: 124), assiste-se progressivamente à morte da lealdade e dos laços de reciprocidade entre a empresa e os seus empregados. Tendência que evidencia, na sua óptica, uma profunda ambivalência: por um lado, cada vez mais o mundo empresarial exalta o "capital humano" como a maior riqueza de um indivíduo, mas, por outro, pratica políticas de emagrecimento e de precarização laboral.

1.2. Economia dos serviços, difusão das TIC e mudanças na estrutura socioprofissional

A partir dos anos 60, as condições socioeconómicas que haviam modelado a sociedade industrial começaram a sofrer alterações profundas, entre as quais importa destacar o crescimento do sector dos serviços e a difusão de novas tecnologias (v.g. a microinformática e as telecomunicações). Efectivamente, apesar das especificidades inerentes a cada sociedade, e portanto da forma singular como as mutações socioeconómicas são absorvidas, o desenvolvimento do sector dos serviços é sem dúvida um marco comum às sociedades capitalistas. As tecnologias de informação e comunicação (TIC) têm acarretado alterações de fundo na organização da produção e distribuição de bens e serviços, na estrutura

socioprofissional, nas condições de trabalho e nas relações de emprego (e.g. C.E., 1997; Oeij e Wiezer, 2002).

Além da expansão do leque de serviços destinados aos consumidores finais, tem-se registado uma maior complexificação do sistema produtivo e um entrosamento entre o sector secundário e o terciário (processo de terciarização), bem como uma crescente solicitação de actividades e funções requerendo capital intelectual (Kovács, 1998; Moniz e Kovács, coord., *et al.,* 2001). Com efeito, cada vez mais o sector industrial absorve serviços no domínio da I&D, do *marketing* e estudos de mercado, da informática e *software*, da consultoria em engenharia, da gestão, da manutenção e dos serviços pós-venda, da multimédia e das telecomunicações.[14] Além dos serviços prestados às empresas, têm também aumentado os serviços sociais e pessoais – facto a que não tem sido alheio o crescente peso das mulheres na actividade económica (e.g. Castells, 2000 [1996],1997; Carnoy, 2000).

O desenvolvimento da economia dos serviços - incluindo o sector terciário e também o da informação e comunicação (também designado de sector quartenário) – tem acarretado alterações profundas na estrutura socioprofissional. As modificações têm sido de tal forma intensas que parte considerável da literatura sugere mesmo o conceito de sociedade de informação – "entendida como uma sociedade centrada não tanto na produção de bens, mas na produção de uma grande diversidade de serviços baseada em conhecimentos e na produção, tratamento e transmissão de informação (Moniz e Kovács, coord., *et al.,* 2001: 25).

Neste cenário, enquanto se regista uma estabilização - ou, nalguns casos, mesmo declínio – dos trabalhadores manuais e fabris (*blue-collar workers)*, constata-se um incremento significativo de profissões de conteúdo muito diversificado, quer seja daquelas de pendor intelectual e que requerem níveis de habilitação e qualificação elevados (profissões *high-tech),* quer de profissões de rotina ligadas à operação de dados, escritórios, comércio e serviços em geral (e.g. Bell, 1977; Toffler,1984; Piore e Sabel, 1984; Esping-Andersen, 1990, 2000; Hage e Powers, 1992; Lash e Urry, 1994; Goldfinger, 1998; Castells, 2000 [1996]; Carnoy, 2000; Moniz e Kovács, coord., *et al.,* 2001; Kovács, 1998; 2002b).

De realçar que a expansão do sector dos serviços tem sido coetânea de outro fenómeno: a crescente feminização do mercado de trabalho. A participação feminina na actividade económica não é uma realidade fenómeno nova, mas é com a recomposição sectorial da economia e com a expansão do sector dos serviços

[14] A imbricação entre sector terciário e secundário ocorre nos dois sentidos. Também o sector terciário incorpora cada vez mais máquinas e equipamentos que advêm do sector industrial. Como lembra Stoffaes (1991), "a sociedade pós-industrial não será 'desindustrializada', mas 'sobreindustrializada': as máquinas estarão por todo o lado" (401). Neste sentido, a seu ver, em virtude deste esbatimento entre sector secundário e sector terciário, talvez seja mais apropriado dizer que os serviços se secundarizam e que a indústria se terciariza (*id. ibid.*).

que efectivamente a feminização se acentua (Nicole-Drancourt, 1990; Abbott e Wallace, 1997; Walby, 1997; Bradley, 1998).[15] Não só a oferta de profissões socialmente tidas como femininas se tem vindo a expandir fortemente com o desenvolvimento da economia dos serviços, como a conjugação de vários outros factores tem induzindo uma maior disponibilidade das mulheres para participar na esfera laboral. Assim, ao incremento significativo do nível de escolaridade das mulheres alia-se uma orientação mais marcada para o exercício de uma actividade profissional, assim como a procura de independência económica e de realização pessoal. As alterações na estrutura familiar - passando pelo controlo da fertilidade, pelo adiamento da idade do casamento e da maternidade, e pelas novas formas de viver a conjugalidade – associam-se igualmente ao aumento do emprego feminino (temática que retomaremos mais adiante).

Com efeito, na Europa, a partir dos anos 80, a taxa de emprego feminino cresceu de uma forma mais acelerada que a de emprego masculino, ainda que a reestruturação económica não tenha afectado de igual modo as mulheres dos diferentes países europeus (Rubery e Fagan, 1994). De acordo com Catherine Hakim (2000), a recomposição sectorial e a expansão de profissões tipo *colarinho-branco* estimularam a participação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que são mais atractivas para a população feminina que as profissões típicas da sociedade industrial (*colarinho azul*). De acordo com esta autora, a recomposição profissional é essencialmente qualitativa, o que significa que as ocupações se tornam mais qualificadas, técnicas e neutras do ponto de vista do género, isto é, consentâneas com a igualdade de oportunidades e de condições de emprego entre homens e mulheres (2000:64).

Todavia, esta perspectiva está longe de colher consenso: outra linha de pensamento defende, inversamente, que a crescente flexibilidade no mercado de trabalho não é neutra do ponto de vista do género. Nesta óptica, vários estudos feministas têm denunciado o facto de a tendência para dicotomização na força de trabalho ser indissociável de um agravamento da segregação sexual, com as mulheres a predominarem nos segmentos pouco qualificados e remunerados da economia dos serviços (Guerrina, 2002) – temática que aprofundaremos no capítulo 4.

[15] O termo *feminização* expressa a forte participação das mulheres empregadas, em comparação com os homens, no sector terciário. Em geral, este termo é usado para descrever a proporção de mulheres no emprego total em cada grupo profissional, nível de qualificação ou habilitacional, classe etária, ou sector de actividade económica.

1.2.1. As novas tecnologias de informação e comunicação: efeitos na natureza do trabalho e nas relações de emprego

As empresas recorrem a sistemas tecnológicos na tentativa de inovarem e, por conseguinte, de não perderem o ritmo ou a marcha da competitividade. Aqueles vêm permitir não só flexibilidade técnica (as tecnologias multifuncionais possibilitam um melhor desempenho económico, produtos diversificados, individualizados, constantemente renovados, e redução dos prazos de entrega), mas ainda flexibilidade económica, uma vez que, mediante o seu recurso, as empresas podem atender rapidamente às solicitações do mercado, quer em termos quantitativos quer em termos qualitativos (cf. Kovács, I., 1998a).

As novas tecnologias têm agido, portanto, como poderosos veículos de mudanças, tanto no domínio laboral, profissional, como no foro privado. Desde os anos 70, a questão da complexificação do sistema tecnológico vem sendo objecto de intenso debate quer no contexto da Sociologia Industrial e do Trabalho, e de outras ciências sociais, quer de sindicatos, organizações governamentais ou de outros organismos (cf. Webster, J., 1996). Esse debate pode ser alinhado em duas perspectivas dicotómicas: a optimista e a crítica.[16] De acordo com a primeira, a difusão de novas tecnologias está associada a uma maior autonomia dos trabalhadores, responsabilidade e qualificação contínua, assim como ao incremento de novas oportunidades de emprego (Bell, 1977; Toffler, 1984; Piore e Sabel, 1984; Hage, 1992; Castells, 2000 [1996]).[17] Já a perspectiva crítica salienta sobretudo a tendência para a conversão do "trabalho vivo" em "trabalho morto"[18], ou seja, para a degradação e desqualificação do trabalho – fenómenos que correm a par da

[16] Esta questão apenas será aqui abordada de passagem, uma vez que se encontra sistematizada na obra de Ilona Kovács (2002b).

[17] De acordo com esta perspectiva, algumas das características organizacionais e da natureza do trabalho, associadas à implementação das novas tecnologias, compreendem o fim do tradicional sistema de produção, dos sistemas burocráticos e opressivos tayloristas; a eliminação das estruturas hierárquicas rígidas e verticalizadas e dos princípios tayloristas de produção; a complexificação da natureza das tarefas e o investimento na qualificação; a ausência de mecanismos tradicionais de controlo; a descentralização de responsabilidades e a autonomia; a participação e ambiência democrática nas relações de trabalho; a redução (ou mesmo eliminação) da fadiga física; a relevância do trabalho de equipa; o desenvolvimento da polivalência funcional, da integração e do enriquecimento de tarefas; o fim das distinções de classe entre a mão-de-obra (redução das diferenças de estatuto dentro das organizações); a criação de políticas de recursos humanos promotoras do compromisso e do empenho organizacional; o desenvolvimento do mercado interno de emprego, a par da estabilidade e da segurança de emprego; e a promoção da igualdade de género, dada a relevância das qualificações técnicas (entendidas como socialmente neutras).

[18] Para um desenvolvimento desta questão, veja-se ainda Carvalho Ferreira (2001a) – texto que versa sobre a evolução das tecnologias, das lógicas de acumulação capitalista e sobre os seus efeitos na organização do trabalho, desde a revolução industrial até à sociedade contemporânea.

destruição de postos de trabalho e do alargamento do *exército industrial de reserva* (e.g. Braverman, 1977 [1974]; Rifkin, 1995).[19]

Nas sociedades mais informacionais (Castells, 2000 [1996]), o aumento do emprego tem ocorrido sobretudo nos seguintes sectores de informática, *software*, actividades de I&D, telecomunicações, multimédia, comunicação e imagem. Têm também florescido outras actividades ligadas ao lazer, ao ambiente, à produção cultural, à aprendizagem e formação, à saúde e bem-estar, e aos cuidados com a terceira idade. No domínio TIC em particular, têm igualmente surgido novos grupos profissionais, como é o caso, *inter alia,* de *web designers, webmasters,* operadores/as de máquinas computadorizadas, operadores/as de *call centre,* analistas de sistemas de informação; programadores/as, *help desks,* consultores/as em serviços de informação e comunicação, gestores/as de informação, consultores/as em *e-marketing* (Kovács, 1998; 2002b; Ministro, A., *et al.,* 2002; Webster, 1995).

Segundo Carvalho Ferreira (2001b: s/p), as novas tecnologias "obrigam a uma adaptação sistemática do factor trabalho em termos de um novo 'saber fazer' expresso na exigência de novas competências, novas qualificações, novos ritmos, novos gestos, novas pausas, novos tempos e movimentos e, necessariamente, novas capacidades cognitivas e comportamentais". Com efeito, vários estudos sugerem que, no quadro da economia de serviços, se assiste a uma maior diversificação das qualificações requeridas: em primeiro lugar, devido ao reconhecimento da importância das qualificações profissionais e das competências sociais, comunicacionais e emocionais (capacidade de iniciativa, sentido de responsabilidade, disponibilidade para aceitar desafios e riscos, criatividade, capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa). Em segundo, dada a deslocação da relevância das qualificações centradas na função para as competências individuais, isto é, para uma centragem na empregabilidade (*focus* na responsabilidade individual pelo investimento e actualização das competências, independentemente de determinado sistema tecnológico ou organizacional) (cf. Kovács,1999,2002a,b).

A crescente relevância da responsabilidade individual pela empregabilidade ao longo da vida compreende, efectivamente, um conjunto de competências que extravasam as qualificações técnicas e incluem competências sociais – as quais,

[19] Esta visão é também catapultada por Braverman e Rifkin. Segundo estes autores, as novas tecnologias comportam vários custos sociais: intensificação do controlo, desqualificação dos trabalhadores (privação da capacidade de intervir intelectual, emocional e activamente no processo de trabalho), desumanização e degradação das condições de trabalho (aumento do isolamento, da intensificação do trabalho e do *stress)* (cf. Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. e Tomlinson, M., 1998; Freyssinet, 1998; Rosa, T. 1996, 1998; Kovács, 1998,1999; Linhart e Linhart, 1998; Carvalho Ferreira, 2001a).

além das supracitadas, abrangem ainda a motivação para a formação contínua, a capacidade de mobilidade (seja funcional ou geográfica) e a disponibilidade para, por via do tempo de trabalho ou da modalidade contratual, ser numericamente flexível. Importará certamente, mais adiante, indagar acerca dos efeitos, nas relações de trabalho em geral e nas relações de género, desta tendência para a individualização - tendência que aliás se estende à avaliação de desempenho individual e consequente flexibilidade remuneratória.

Todavia, várias pesquisas apontam o facto de as qualificações solicitadas na economia de serviços e as oportunidades de desenvolvimento profissional serem profundamente segmentadas, se não mesmo polarizadas. Quer dizer que, a par de organizações que aliam as novas tecnologias à valorização do conhecimento, se verifica a proliferação de outras, próximas do modelo de organização taylorista, nas quais as tecnologias são utilizadas na óptica da monitorização e do controlo dos operadores - é o caso, designadamente dos *call centres,* onde as qualificações requeridas são muito limitadas apelando preferencialmente ao exercício do controlo emocional (e.g. Humphries e Rubery, 1992; Brannen, 1998; Kovács, I., 1999, 2002a,b; Rubery, J., 1999; Lopes, H., 2000; Esping-Andersen, 2000; Kovács e Falcão Casaca, 2003).

Além disso, a inovação tecnológica e o ciclo de vida cada vez mais reduzido de cada inovação vulnerabiliza aqueles/as trabalhadores/as cujo percurso laboral se pauta pela instabilidade e pela escassez de oportunidades de reconversão profissional (Chagas Lopes, 1995). Segundo esta linha de investigação, o sector dos serviços baliza-se pela heterogeneidade e afigura-se tendencialmente dualista: a par de actividades ancoradas a empregos bem remunerados, seguros e muito qualificados, outras existem que praticamente dispensam investimento em "capital humano"[20] e cujas condições de emprego são precárias (baixos salários, vínculos incertos, fracas ou nulas oportunidades de desenvolvimento profissional). É também neste sentido que Carvalho Ferreira (2001b) se pronuncia: os indivíduos que sucessivamente vão estando vinculados por contratos precários, que experienciam períodos de trabalho pontual interpolados com períodos de desemprego e os desempregados em geral, dificilmente encontrarão oportunidades de saírem da base da pirâmide da estratificação social. Mas, por outro lado, aqueles/as trabalhadores/as que vão acumulando oportunidades de formação, de qualificação e de aquisição das competências requeridas pelas novas tecnologias e pelas mudanças operadas na organização do trabalho, vêem acrescidas a seu favor as valências técnicas e cognitivas que lhes conferem empregabilidade e capacidade de integrarem o topo daquela pirâmide.

[20] Neste trabalho, a noção de capital humano reporta-se ao conjunto de valias educacionais, qualificacionais e de experiência de trabalho que cada indivíduo possui e que comporta como "trunfos" para os mercados de emprego em que se move. Está portanto associado ao conceito de empregabilidade.

1.3. Vectores de transformação no regime de regulação do emprego

O período que medeia entre a segunda guerra mundial e a crise petrolífera de 1973 distingue-se pela regulação da relação salarial fordista, por intermédio da qual se procurou disciplinar e organizar o capitalismo (Lash e Urry, 1994). No quadro deste regime, a figura do Estado revestia-se de uma importância fulcral, quer pelo papel que assumia na regulação da economia (influência do keynesianismo), nas provisões sociais e na garantia de bem-estar social (consolidação do Estado-providência), quer enquanto agente regulador dos conflitos de classe e de um normativo jurídico-laboral assente no princípio da segurança de emprego e de rendimentos.[21] Acoplado a este cenário, vigorou ainda um exponencial aumento do poder de compra – elemento, aliás, central da relação salarial em questão. No contexto de uma doutrina política que defendia a aliança entre o crescimento económico e o pleno emprego, a realização pessoal advinha não tanto da qualificação e humanização do trabalho, mas fundamentalmente dos benefícios do crescimento económico e da maior capacidade de poder aquisitivo.

O período de regulação fordista tem sido recorrentemente descrito como a *era dourada* do ponto de vista económico, político e social, no seio da qual o enquadramento favorecia também a actuação das instâncias colectivas de representação dos trabalhadores. Nesta altura, os sindicatos congregavam um número amplo de associados e o seu poder reivindicativo dinamizava, a favor dos direitos dos trabalhadores/as, os princípios inscritos na negociação colectiva (cf. e.g., Rosa, T., 1998; Garcia-Ramon e Ortiz, 2000; Ferreira, C. 2001). Trata-se, no fundo, do período em que prevaleceu o compromisso fordista (cf. Boyer, 1996)[22] e em que, no contexto da sociedade industrial, se passou do trabalho ao *emprego*. Segundo Pascual (2001), as relações assalariadas, mais do que reflectirem um intercâmbio mercantil, à mercê da "regulação" das forças anónimas do mercado, passaram a espelhar um intercâmbio contratual, socialmente regulado.

Como Marx (1978 [1864] enfatizou exaustivamente, preponderavam na *primeira modernidade*[23] (período histórico que acompanhou a revolução industrial e antecedeu a relação salarial fordista), as condições de trabalho degradadas,

---

[21] Ao abrigo do direito do trabalho, cada trabalhador passou então reconhecido como membro de um colectivo dotado de estatuto social (Castel, 1995). Na sociedade salarial, o quadro jurídico-laboral, o Estado-providência, os ganhos salariais e o acesso ao consumo de massa contribuíram para que, não obstante a presença de uma relação de subordinação, se verificasse uma relativa integração dos trabalhadores (*id. ibid.*; veja-se também Santos, Reis e Marques, 1990).

[22] Recorde-se que Boyer (1986: 265) entende que está em curso uma nova relação salarial, pós-fordista, "essencial" e alicerçada na flexibilidade (ainda que "difícil e contraditória"). A seu ver, nos anos 80, a flexibilidade assumiu sobretudo uma feição defensiva, traduzida na precarização e instabilidade de emprego (ainda que com matizes importantes nos mais variados contextos nacionais). A sua proposta para a Europa passa, alternativamente, pela instituição de uma relação salarial apoiada numa estratégia de flexibilidade ofensiva e, como tal, capaz de conjugar crescimento com coesão social (Boyer, 1986:277-278).

[23] Esta terminologia em torno das fases da modernidade é devida a Ulrich Beck (2000a).

desumanas - como, em rigor, as descreveu -, o desemprego e o subemprego. A grande luta que acompanhou a sociedade industrial foi precisamente a de vencer a pobreza extrema e permitir a integração de todos na ordem social por via do direito a um emprego seguro e estável – combate que se estendeu à democracia, aos direitos políticos, sociais e económicos (cf. Beck, 2000a). "Nos tempos modernos, a ideia de democracia emergiu na Europa e na América como uma democracia-trabalho, na medida em que a sua vivência pressupunha o envolvimento no trabalho remunerado. O cidadão era então concebido enquanto cidadão trabalhador" (*id. ibid.:* 13, tradução livre).

Em síntese, o contrato social característico do regime fordista[24] foi fruto de um intenso e continuado conflito de classes e, sob a sua égide, o trabalho passou a ser visto como o elemento fundamental da estruturação da identidade individual e como garante da integração económica e social (Beck, 2000a; Méda, 2001b; Offe e Déken, 2001).

Todavia, a partir de meados da década de 1970, por impulso da crise petrolífera, do abrandamento económico e do investimento, da respectiva queda dos ganhos de produtividade, da queda das taxas de juro e da crise financeira do Estado, das falências das empresas e da explosão do desemprego (Santos, Reis e Marques, 2000), o regime de acumulação fordista e a relação salarial que lhe esteve ancorada sofreram, num primeiro momento, "contradições" profundas e, depois, alterações substantivas. Aliás, a profundidade das incoerências tem sido interpretada, por alguns/as autores/as, como demolidora da essência do regime de acumulação anterior (cf. Aglietta e Bender, 1984; Boyer, 1986; veja-se também Kovács e Castillo,1998; Kovács,1999, 2002; Santos, M.J., 2001; Offe e Déken, 2001). É neste contexto de forte ebulição social e económica que emergem *novos* modelos de acumulação e de produção, que a relação salarial se flexibiliza e que se diversificam os estatutos jurídicos e sociais dos trabalhadores – processo, de resto, apoiado por um quadro jurídico que se foi alterando no sentido de uma *retracção do direito do trabalho* na tutela da segurança de emprego (Santos, Reis e Marques, 1990:163; veja-se também e.g. Rebelo, 2001a; Ferreira, C. 2001).

Os estudos sobre as mutações operadas no modelo de emprego típico da sociedade industrial e fordista têm como pano de fundo o *tipo ideal* de modelo de emprego assente nas seguintes dimensões:[25]

---

[24] As características do modo de produção/acumulação fordista têm sido amplamente descritas pela Escola da Regulação (*vide*, designadamente, Piore e Sabel, 1984). Em Portugal, e no que concerne à problemática dos novos modelos de produção e de acumulação, veja-se designadamente Santos, Reis e Marques (1990); Rodrigues, M.J. (1992); Santos (1993, 1994); Kovács e Castillo (1998); Kovács (2002); Santos, M.J., (2001a,b).

[25] Recorde-se que, na linha de Weber (1983 [s/d]), o *tipo ideal* corresponde a um instrumento teórico que permite compreender a realidade. No que se refere, por exemplo, ao *tipo ideal* de capitalismo, este sociólogo admite ser possível que outro cientista venha a destacar outros traços e a definir

- Regulação contratual, pressupondo um vínculo de subordinação jurídica que se traduz na *efectividade* da relação de emprego com a mesma empresa, na garantia de um emprego estável e permanente e contínuo, que se inicia depois do percurso escolar e se prolonga até à idade da reforma.
- Regulação do tempo de trabalho, a qual está na base de um tempo de trabalho colectivo e sincronizado. Os horários dos/as trabalhadores/as pertencentes à mesma categoria profissional, à mesma empresa ou sector de actividade, são homogéneos. Prevalência do regime de horário a tempo inteiro, de oito horas por dia, de 40 horas hebdomadárias e de cinco dias semanais (o sábado e o domingo são, por norma, dias de descanso).
- Regulação colectiva das relações laborais e consagração dos direitos colectivos de trabalho: e.g. mensualização dos salários, norma colectiva em torno do *salário igual para trabalho igual;* direito à regularidade da remuneração e a quatro semanas de férias pagas por ano, assim como ao usufruto dos fins-de-semana (dias de descanso semanais). A regulação salarial está ancorada a uma forte intervenção estatal.
- Concentração do espaço produtivo no interior da empresa e do colectivo de trabalhadores/as em torno de tarefas homogéneas, conduzindo à uniformização dos estatutos sociais no interior da empresa. Cristalização do mercado interno e da progressão na carreira de acordo com a hierarquia interna de qualificações e com regras conhecidas (e previstas) pelo colectivo de trabalhadores/as.
- Linearidade dos ciclos de vida (educação-emprego-reforma): depois da passagem pelo sistema de ensino, os indivíduos iniciam a sua actividade profissional numa dada empresa (*efectividade* do laço contratual), onde uma carreira estável e linear os aguarda; posteriormente, ingressam na reforma.
- Contrato tradicional de género, assente na estrita especialização de funções entre homens e mulheres (divisão sexual do trabalho): ao homem cabe o papel instrumental de prover o sustento da família e de se ocupar das lides da esfera pública; à mulher, incumbe o papel expressivo de integração afectiva da família, de prestação das tarefas domésticas e familiares.

Em termos *ideais,* e meramente conceptuais, a tentativa de apreender as transformações verificadas no contrato social fordista leva a que, a partir das dimensões acima referidas, sejam equacionadas as suas oposições: tendência para a desregulação laboral, para a diluição da *efectividade* e consequente instabilidade e insegurança de emprego; para a diferenciação de estatutos e de condições de emprego (e.g. salários, benefícios, critérios promocionais e de desenvolvimento profissional); para a desregulação do tempo de trabalho e crescente dessincronização e individualização do mesmo; para a desconcentração dos espaços produtivos e inerente fragmentação laboral; para a flexibilidade dos

---

outro *tipo ideal* – tipificação que dependerá da estrutura lógica teórica em que se apoie, assim como da realidade empírica que se proponha estudar.

ciclos de vida, pontuada por transições frequentes entre vida activa e vida inactiva; e para a reformulação do contrato de género, no âmbito do qual as mulheres se ocupam cada vez mais da esfera pública (incluindo a laboral), e os homens, em contrapartida, da esfera privada (familiar e doméstica) (e.g. Pfau-Effinger, 1998a· 1998b, 1999, 2000; Gottfried, 2000).

Ainda que subestimando esta última dimensão, Supiot *et al.* (2001:220-221) sugerem que o modelo de emprego fordista se encontra em desagregação em quatro domínios: 1) importância da flexibilização funcional interna (cada vez mais, por razões económicas e/ou tecnológicas, a mesma pessoa desempenha várias funções e tarefas; 2) crescente recurso à flexibilização externa, o que significa que, ao invés da estandardização em termos de estatuto de emprego, se assiste cada vez mais a uma multiplicidade de estatutos de emprego; 3) desagregação do conceito de empregador único, dada a tendência para as empresas funcionarem em rede e para partilharem recursos vários (incluindo mão-de-obra); 4) descontinuidade dos percursos laborais, já que, no decurso das trajectórias individuais, se vão sucedendo ocorrências de empregos (mobilidade ou rotação de emprego).

Cabe aqui sublinhar que não é possível enquadrar Portugal no conjunto de países que, na Europa, beneficiaram dos *trinta anos gloriosos,*[26] isto é, da ambiência económica e social do pós-guerra; com efeito, no nosso país, ao atraso económico aliava-se uma ditadura política e um regime laboral corporativo. Só com a Revolução de 1974, e pese embora a crise de hegemonia e a coexistência de lógicas politicas diferentes,[27] é que são inauguradas reformas na relação salarial no sentido de uma aproximação ao modelo de emprego anteriormente descrito (cf. Rodrigues, M. J., 1992).[28]

---

[26] Expressão de Jean Fourastié para descrever o período entre 1944 e 1974 (cf. Goldfinger, 1998: 39).

[27] Relativamente a esta questão, Maria João Rodrigues pormenoriza: "No que respeita mais particularmente ao *sistema de emprego*, pode-se constatar esta coexistência de lógicas diferentes que vão desde a 'transição para o socialismo', à 'construção do Estado-providência' e à 'viragem neoliberal', para além de sobrevivências do próprio corporativismo" (*id. ibid.*: 90). Sem pretender alargar esta discussão neste espaço, também para Boaventura Sousa Santos "(...) o padrão de acumulação e regulação característico dos países centrais foi postergado em favor de padrões característicos da periferia (...). A coexistência de padrões contraditórios, apoiados em antigos e novos factores estruturais, tornou a estrutura económica portuguesa muito heterogénea e descontínua em termos de lógica e de organizações de produção, em termos de relações salariais e de mercado de trabalho, em termos de relações de troca (1993: 37).

[28] Tal prende-se, designadamente, como o princípio da estabilidade de emprego, de desenvolvimento de carreira, de entraves aos despedimentos, do estabelecimento do horário a tempo inteiro como duração de trabalho convencional (com limites máximos legalmente estipulados), da consagração do direito a férias remuneradas, das garantias de um salário mínimo e de actualizações salariais, do princípio do pagamento de horas extraordinárias, do direito à protecção social (reforma, subsídios de desemprego, doença ou acidentes de trabalho ou de assistência à família), do direito à protecção e organização sindical, bem como à greve (cf. Rodrigues, M.J., 1992: 205).

Boaventura Sousa Santos (1993: 25) salienta, a este respeito, a singularidade de Portugal, destacando a descoincidência diacrónica em relação aos "países centrais". Assim, quando estes entravam num período de crise do modo de regulação fordista, eclipsava em Portugal o regime fascista e transitava-se difícil e abruptamente, por via da Revolução de Abril de 1974, para um novo modo de acumulação e regulação social – o qual, tardiamente, generalizava e garantia a todos os trabalhadores direitos essenciais de protecção social, bem como a estabilidade e segurança de emprego,[29] e abria às portas à generalização do consumo de massa (Santos, Reis e Marques, 1990; Santos, 1993; Nunes, 1995; Hespanha *et al.,* 2000). Todavia, ao mesmo tempo que ficavam consagrados os mais elementares direitos civis e laborais, também se consagrava no plano jurídico a figura do contrato a termo; em simultâneo, generalizavam-se as estratégias patronais de precarização e externalização do emprego (Santos, Reis e Marques, 1990) (problemática a que tornaremos com maior profundidade).

Como mais à frente se retomará (Parte II), em Portugal, a participação das mulheres na actividade económica adquiriu um estímulo particular na década de 1950. Além de outros factores sobre os quais nos deteremos mais tarde, referimos de passagem a importância de dois elementos propulsores: os elevados níveis de pobreza despoletados pelo regime de Salazar e a inerente necessidade de reforçar os magros rendimentos das famílias; e os lugares vagos deixados pela mão-de-obra masculina, num contexto de intensificação dos fluxos de emigração (movimentos de feição sobretudo masculina) e de mobilização massiva de largos contingentes de jovens e adultos do sexo masculino para a guerra colonial (anos 60). Este contexto de maciço êxodo masculino foi determinante na elevação da participação feminina no mundo laboral - realidade, de resto, não isenta da sujeição a atitudes e práticas fortemente discriminatórias (cf. Ferreira, V., 1993; Chagas Lopes e Perista, coord., 1995a; André, 1996; Barreto, org., 2000).

---

[29] A revolução de Abril de 74 traduz o momento em que o sistema de segurança social português se aproximou do modelo das sociedades industrializadas e em que o Estado ocupou um lugar central na protecção social dos cidadãos (Hespanha *et al.,* 2000:13). Procurou-se uma redistribuição mais igualitária e, simultaneamente, garantir um padrão mínimo de condições de vida e de protecção social. Caminhou-se assim para a constituição de um Estado de bem-estar, próximo do tipo keynesiano, à semelhança dos mais avançados da Europa, e que consagrou o salário mínimo nacional, instituiu o subsídio de desemprego e o direito à pensão social – direito que passou a abranger todos os indivíduos com mais de 65 anos ou em situação de invalidez e não cobertos pelos esquemas de seguro obrigatórios (*id. ibid.:* 127). A publicação de Hespanha *et al.* (2000) oferece-nos uma descrição exaustiva da evolução do sistema de segurança social em Portugal desde essa altura. Ali é clarificado que a década de 1980 traduz um momento de viragem na orientação do Estado relativamente aos direitos sociais, no sentido do abandono da concepção de um Estado de bem-estar assente na garantia universal dos direitos sociais (reorientação que ocorre num contexto em que ganham relevo os discursos que acentuam a crise do Estado, que se exprimem mesmo anti-Estado e que clamam pela transferência da protecção social para o domínio do sector privado) (*id. ibid.*: 137).

1.4. Novas temporalidades e flexibilidade de tempo de trabalho

A sociedade industrial instituiu uma noção de tempo que, quer por força do desenvolvimento do capitalismo e dos métodos de produção tayloristas, quer pela natureza das instituições e modos de regulação entretanto emergentes, estiveram associadas à estandardização do tempo de trabalho.[30] Dada a interdependência associada à linha de montagem e a cronometragem de tempos, a sincronização do tempo de trabalho tornou-se uma dimensão central do processo de racionalização da organização do trabalho. O sucesso do modelo taylorista-fordista – sublinha M. Lallement (2003:59) – repousou na invenção de um tempo de trabalho planificado, objectivado, controlado, racionalizado e impermeável aos outros tempos sociais. Contudo, a crise que pairou nos anos 70 no Ocidente e os novos desenvolvimentos socioeconómicos (crise económica, desemprego, volatilidade dos mercados e clima de incerteza, intensificação da concorrência económica à escala global, terciarização, descentralização das relações industriais, difusão de novas tecnologias, novas estratégias empresariais, alterações no perfil da força de trabalho), colocaram a ordem do dia a questão da flexibilidade do tempo de trabalho – quer seja diária, semanal ou anual (Fagan e Lallement, 2000). O quadro seguinte sintetiza os principais traços na evolução do tempo.

Quadro 1 - *Tipos ideais* de tempo de trabalho

Economias fordistas	Economias flexíveis
Separação formal entre 'casa' e 'trabalho'. Estandardização do tempo de trabalho	As fronteiras entre 'trabalho' e 'não-trabalho' são permeáveis. Individualização e flexibilização do tempo de trabalho (ajustamento às necessidades económicas e sociais). Esbatimento, em alguns casos, entre 'trabalho' e 'casa' por via do teletrabalho, dos profissionais que prolongam a actividade profissional em casa.

Fonte: Adaptado de Fagan e Lallement, 2000: 30.

Como efeito, como atrás referido, uma das dimensões intrínsecas ao modelo de emprego que vigorou na economia fordista foi a estandardização dos horários laborais. Os instrumentos legais e outros intrínsecos à contratação colectiva definiam, numa base colectiva e generalizada, a duração normal do tempo de trabalho. A figura do trabalho extraordinário procurava abranger situações excepcionais de acréscimos de produção e dava direito a compensações salariais

[30] Aliás, a dimensão racionalizada do tempo é central às teorias clássicas das organizações, desde Taylor, e os célebres princípios da *organização científica do trabalho*, até à visão sociológica de Weber sobre organização racional das empresas e o inerente *espírito do capitalismo.*

aos/às trabalhadores/as que prestassem mais horas de serviço. Também os horários anti-sociais (horário nocturno, por turnos e ao fim-de-semana) eram claramente atípicos no sentido em que abrangiam uma minoria da população trabalhadora e se destinavam essencialmente a satisfazer o funcionamento de actividades fundamentais no âmbito dos serviços públicos (e.g. prestação de cuidados de saúde) ou dar resposta a necessidades produtivas muito específicas dos sectores privados (FEMCVT, 2003).[31]

Na Europa e no Ocidente em geral, ainda que de um modo não uniforme, o tempo efectivo de trabalho tem vindo a diminuir na maior parte dos países. Neste sentido, à luz da OIT e da OCDE, as reduções do tempo de trabalho, sobretudo depois dos anos de 1960, inscrevem-se num processo que visou a redistribuição dos ganhos resultantes do aumento da produtividade pelos trabalhadores (e.g. Bosch, 1999; OCDE, 2000).[32] Ainda que mote de lutas laborais, desde a revolução industrial,[33] a verdade é que a questão da redução do tempo de trabalho conheceu um novo fôlego nas décadas de 1960 e 1970, no contexto dos movimentos em torno da qualidade de vida no trabalho – altura em que os trabalhadores e respectivos organismos representativos entenderam tratar-se de uma contrapartida adequada e justa, dada a sua prestação em prol do crescimento económico e dos *trinta anos gloriosos* (cf. Petit, 1986; Schor, 1991; Michon, 1996; Boulin e Cette, 1998; Husson, 1998; Bosch, 1999; Arrowsmith e Sisson, 2002; Lallement, 2003; Barrère-Maurisson, 2003).

Nas últimas duas décadas, a partilha de emprego tornou-se, em alguns países da Europa - nomeadamente em França e na Bélgica -, uma medida política activa de

---

[31] Todavia, Michel Lallement (2003) recorda que a noção de fim-de-semana é relativamente recente na história do trabalho assalariado; em França, em 1936, ainda a esmagadora maioria dos trabalhadores prestava serviço durante seis dias por semana; e, em 1965, foi instituída a norma que legislava no sentido de uma duração hebdomadária de cinco dias e meio. Cabe ainda, recordar segundo este autor, que o fim-de-semana, enquanto período de repouso, é uma construção social, que se desenvolveu com a revolução industrial e com o processo de urbanização; ao invés da sociedade rural, a sociedade moderna passou a segmentar e a racionalizar o tempo (*id. ibid.*: 37). Relativamente à jornada de trabalho nocturno, a proibição da mesma a todas as mulheres (Convenção nº 89 da OIT, que seria renunciada pelo governo português em 1992) tem sido frequentemente perspectivada como uma forma de reservar o tempo para as famílias por via de uma norma legal sexualmente discriminatória (cf. Supiot, *et al.* 2001; CIDM, 2001a).

[32] Ao invés, no Japão e nos EUA a tendência tem sido para o aumento do tempo de trabalho (cf. Goldfinger, 1998: 133). Sobre a evolução das convenções emanadas no seio da OIT sobre redução do tempo de trabalho, veja-se ainda Bosch (1999).

[33] Tal como afirma Michel Lallement (2003: 10), o tempo de trabalho esteve sempre, desde a revolução industrial, no coração da luta de classes. Em 1840, eclodiam na região de Paris as primeiras greves em torno da redução do tempo de trabalho (período em que o horário de trabalho oscilava entre as 72 e as 84 horas semanais) (*vide* também Husson, 1998). Convirá salientar que, nos últimos anos, a redução do tempo de trabalho tem estado, de igual modo, no cerne de conflitos de interesses entre trabalho e capital; com efeito, os empregadores têm reagido negativamente à regulação do emprego em geral e à redução do tempo de trabalho em particular, alegando que tal orientação dirigista acarreta prejuízos graves nas capacidades produtivas e competitivas das empresas (cf. Husson, 1998; Goldfinger, 1998; Fagan e Lallement, 2000).

emprego (criação e partilha de emprego) e de redução dos níveis de desemprego. Ao mesmo tempo, a Comissão Europeia tem sublinhado a importância de modernizar o tempo de trabalho, melhorar o equilíbrio entre o domínio familiar e o profissional e fomentar a qualidade de vida. Efectivamente, o espectro do desemprego tem feito da questão da gestão do tempo de trabalho remunerado, e muito particularmente da sua partilha, um dos elementos fundamentais das políticas de emprego. Procura-se, com a lógica da redistribuição, que o mesmo posto de trabalho, as mesmas tarefas e funções, sejam compartilhadas por mais que um trabalhador, fazendo assim "(...) corresponder a um mesmo volume de trabalho um maior nível de emprego" e, por esta via, combater o desemprego (Varejão, J.M., 1996: 58).

Recorde-se, a este respeito, que a redução do tempo trabalho pode obedecer a várias modalidades: incremento do TTP, redução da duração do trabalho semanal, anualização do tempo de trabalho,[34] possibilidade de interrupção da vida activa (e.g. usufruto de licença sabática para retomar os estudos/formação ou para assistência à família, dilatação do período de férias anual, redução das horas suplementares) e redução da vida activa (tanto por via da diminuição da idade de reforma, como do prolongamento do vínculo ao sistema de ensino e formação) (cf. Varejão, J.M., 1996; Arrowsmith e Sisson, 2002).

Em nome da flexibilidade, tem sido também defendida uma nova relação entre trabalho e lazer; a este propósito, interroga Esping-Andersen: "porquê centrar o debate no horário semanal ou mensal, e não na distribuição do trabalho e do lazer ao longo da vida?" (2000: 117). Com efeito, para este autor, importa optimizar as oportunidades de lazer ao longo da vida, em função dos desejos individuais, e abandonar a visão rígida servida no pacote padronizado "fins-de-semana, feriados, férias, reforma". Favorável ao princípio, de resto veiculado pela ideologia social-democrata nos anos 70 nos países nórdicos (cf. 2000: 119), do "banco de tempo", Esping-Andersen entende que deveria ser possível, a cada pessoa, gerir individual e autonomamente o tempo de trabalho e de lazer ao longo do ciclo de vida; neste sentido, a qualquer momento, poderia ser possível optar por um período de não trabalho em benefício de tempo para a educação/formação, família ou férias (*id. ibid.*). Não deixa, porém, a nosso ver, de ser controversa esta associação linear e acrítica que o autor faz entre tempo de trabalho não remunerado e tempo de lazer (temática a que voltaremos mais adiante).

Concomitantemente, tem sido também advogada, por alguns/as autores/as, a tese de que a integração social passa pelo desenvolvimento de mercados transicionais (Schimd, 1998; Schmid e Gazier, cit. *in* Fagan e Lallement, 2000: 40-45). O tempo

[34] Esta forma de flexibilização do tempo de trabalho consiste na modulação da semana de trabalho, sendo que há períodos de maior intensidade de tempo de trabalho e outros que, inversamente, requerem horários mais reduzidos (cf. Husson, 1998: 186).

consagrado à esfera do emprego passaria a definir-se em função de toda a trajectória de vida, sendo que, ao longo desta, se verificariam períodos de transição entre emprego, licenças para formação/educação, assistência à família ou licenças de sabática. Neste sentido, a população activa passaria a poder conciliar as várias esferas da vida social, além de passar a dispor de tempo para investir na aprendizagem ao longo de vida e, portanto, na sua empregabilidade. Logo, a desvinculação relativamente ao mercado de trabalho (transição entre actividade e inactividade) ou a passagem de uma prestação laboral a tempo inteiro para uma a tempo parcial não fragilizariam a posterior integração na esfera laboral; pelo contrário, contribuiriam para a sustentar e favorecer. Quanto ao princípio remuneratório que sustenta a tese dos mercados transicionais, cada indivíduo teria direito a uma remuneração regular envolvendo uma combinação de salários, pagamentos transferidos e outras fontes de remuneração.

É fundamentalmente na década de 1990, num contexto marcado pela supremacia *monetarista* inscrita no Tratado de Maastricht, que, na Europa em geral, as questões em torno da partilha do tempo de trabalho redundaram na tónica na flexibilidade do tempo de trabalho. Dito de outro modo, passou-se de uma focagem na solidariedade social em redor da partilha do emprego disponível, no combate contra os elevados níveis de desemprego e na preocupação com a melhoria das condições de vida e de trabalho, para uma centragem na necessidade de melhorar a produtividade e a competitividade das empresas num contexto de globalização económica (cf.; Michon, 1996).

Com efeito, no Livro Verde *Parceria Para Uma Nova Organização do Trabalho*, a Comissão Europeia reconhecia que a sociedade europeia deveria preparar os seus cidadãos para a vivência de percursos laborais e profissionais não lineares (descontínuos) – objectivo que a flexibilização do tempo de trabalho viabilizaria. Quer a anualização do tempo, quer a possibilidade de usufruir de licenças flexíveis ao longo da vida activa, permitiriam a cada indivíduo combinar, em função das suas preferências e necessidades individuais, trabalho pago com tempo para o lazer, para a formação profissional ou para a família. Nesta óptica, a flexibilidade de trabalho indiciaria, portanto, o trilho da modernização da vida no trabalho e poderia traduzir-se não só na redução dos níveis de desemprego, como numa melhoria da qualidade de vida em geral (cf. C.E., 1997).

Quer dizer que foi ganhando voz a tese segundo a qual a criação de emprego passava pela ampliação do tempo de utilização de trabalho – o qual, ainda que repartido por horários de trabalho reduzidos, deveria ajustar-se o mais possível ao tempo de utilização dos equipamentos ou do capital (relativamente a Portugal, recorde-se, designadamente, o amplo debate em torno da abertura do comércio ao domingo e da ampliação dos horários diários de abertura). Deveria, no mesmo sentido, adequar-se às oscilações na procura, aumentando em períodos de picos

intensivos e reduzindo-se nas circunstâncias de demanda inversa. Este ajustamento poderia obedecer a um registo diário, semanal ou sazonal. Avançou-se para as novas temporalidades do trabalho (Harvey,1999), ou seja, para a flexibilidade do tempo de trabalho remunerado e para a remoção de constrangimentos convencionais ou legais às empresas que a decidam pôr em prática (Bosch, 1999; Fagan e Lallement, 2000: 28).

Tem-se vindo portanto a assistir a uma diversificação dos tempos e dos ritmos de trabalho individuais, o que tem implicado alterações importantes no modelo europeu de organização de trabalho instituído após a II Guerra Mundial. Ao invés, cada vez mais se diversificam os horários de trabalho numa mesma empresa, sendo possível que indivíduos com funções semelhantes prestem serviços em horários diferenciados (C.E., 1997; Boulin e Cette, 1998; Fagan e Lallement, 2000; Supiot, *et al.* 2001). A procura de flexibilidade produtiva por parte das empresas, designadamente, fez aumentar o número de pessoas que prestam trabalho nocturno, por turnos, ao fim-de-semana, bem como a tempo parcial (*id ibid.*). É neste sentido que Richard Sennett sublinha que, em vez dos horários uniformizados, cada vez mais "o dia de trabalho é um mosaico de pessoas que trabalham em horários diferentes, mais individualizados (...) " (2001 [1998]: 88).

1.4.1. O tempo parcial e as relações de género

Como se desenvolverá ao longo deste trabalho, as mulheres estão particularmente concentradas na modalidade a tempo parcial. De acordo com a corrente optimista, o emprego a tempo parcial oferece várias oportunidades aos indivíduos e contribui para mudanças qualitativas nas sociedades, destacando-se a partilha do emprego disponível, a redução dos níveis de desemprego, um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a familiar, um acréscimo de tempo livre e, por conseguinte, uma melhoria da qualidade de vida. Nesta óptica, esta modalidade de emprego é ainda favorável à igualdade de género, uma vez que permite a homens e mulheres manterem o vínculo ao mercado de trabalho, mesmo após o nascimento dos/as respectivos/as filhos/as, facilitando deste modo a conciliação entre a esfera profissional e a familiar.

Para as sociólogas suecas Alva Myrdal e Viola Klein, propulsoras das teorias sobre a dualidade dos papéis das mulheres, de inspiração funcionalista-parsoniana, a divisão sexual do trabalho na família é intrínseca à própria natureza; ou seja, dadas as funções biológicas (reprodutivas) das mulheres, é *natural* que sejam elas a assumir as responsabilidades pelas actividades familiares e domésticas. Nos finais dos anos de 1950, estas sociólogas concentraram, assim, a sua análise nos conflitos de papéis vividos pelas mulheres que exerciam uma actividade

remunerada fora de casa, qualificando-os de *dilemas femininos*. Quanto à possibilidade de um número crescente de mulheres se ocupar de uma actividade laboral e profissional, Myrdal e Klein mostraram-se apreensivas quanto à qualidade das pessoas no futuro, porquanto se correria o risco de as mães não cumprirem as suas funções maternais. "A saúde mental e a felicidade das gerações vindouras depende (...) do amor e da segurança providenciados durante a infância. Neste sentido, as mulheres carregam o peso especial da responsabilidade pela qualidade futura das nossas pessoas" (1968 [1958]:12, tradução livre). Assim sendo, o horário a tempo parcial constituía a solução ideal para as mulheres com filhos/as pequenos/as e que, simultaneamente, considerassem importante o vínculo laboral; aquela modalidade permitiria minorar o conflito entre os dois papéis, isto é, assegurar, ao mesmo tempo, o desempenho individual na esfera do emprego e o papel afectivo associado à maternidade.[35]

Mais recentemente, nos EUA e em alguns países europeus, tem-se assistido ao ressurgimento de uma ideologia conservadora e familialista clamando pelo regresso das mulheres ao lar (cf. O'Reilly e Spee, 1997, Fagnani, 1998). Esta linha de raciocínio subtrai à participação das mulheres no mercado de trabalho o direito de realização pessoal e de independência económica e, em seu lugar, atribui-lhe a responsabilidade pela desagregação da família e pelos custos sociais inerentes ao crescendo do individualismo. No fundo, é como se a coesão social dependesse da perene condição de *pater famílias*. Martin Carnoy (2000), designadamente, refere que, no contexto em que impera a instabilidade de emprego e a empresa deixou de desempenhar o seu papel fundamental enquanto espaço de socialização, a família e a comunidade assumem-se como esferas fundamentais de integração social. Todavia, com a participação intensiva das mulheres casadas no mercado de trabalho e a tendência para formação de casais de dupla carreira, a família tem vindo a sofrer alterações profundas, num cenário em que as mulheres têm vindo, progressivamente, a recusar o seu papel de guardiãs da coesão familiar. Apesar de actualmente, no contexto da produção flexível, as empresas requererem cada vez mais famílias estáveis, organizadas e bem informadas, que invistam intensamente no capital escolar dos respectivos filhos, as famílias encontram-se desestruturadas e sem capacidade de dar uma resposta. "O aumento do contributo salarial das mulheres para o rendimento do agregado familiar acresceu o poder de negociação

[35] Myrdal e Klein (1968 [1958]) advogaram ainda políticas de apoio à articulação entre a vida profissional e familiar (as quais, à luz da época, foram acolhidas como sendo bastante radicais), incluindo o prolongamento da licença por maternidade, o desenvolvimento de serviços públicos de apoio ao trabalho doméstico, a reconversão profissional para as mulheres que, depois dos quarenta anos de idade, desejem retornar ao mercado de trabalho; a criação de cantinas que providenciem refeições para as crianças durante o período escolar, entre outras facilidades públicas como creches e instituições que prestem cuidados às crianças em idade pré-escolar. Hirdman (1998) recorda que estas autoras, membros do Partido Social-Democrata, influenciaram bastante o contrato de género que vigorou na Suécia, sobretudo nos anos de 1950 e 60.

feminino no seio das famílias mas fragilizou a estrutura da família patriarcal tradicional" (*id. ibid.*: 172, tradução livre).[36]

No entanto, as vozes mais críticas têm salientado que o emprego a tempo parcial reforça a segregação sexual no mercado de trabalho, relegando as mulheres para o segmento marginal e secundário da mão-de-obra (cf. e.g. Nicole-Drancourt, 1990; Maruani, 1991; 2000a). O regime de tempo parcial obedece, fundamentalmente, a uma estratégia de flexibilidade orientada para a redução de custos; assim, apesar de o discurso político e empresarial enfatizar o princípio do tempo escolhido, a verdade é que a lógica subjacente redunda em tempo constrangido (Nicole-Drancourt, 1990:184). Dado o quadro normativo vigente e o peso das ideologias em torno dos papéis sociais dos géneros, continua a recair sobre as mulheres a responsabilidade pela articulação com a vida familiar – facto que ajuda a explicar a forte feminização daquela modalidade de emprego. *Socialmente dispensados* dessas responsabilidades, os homens têm, por seu turno, intensificado as horas que dedicam ao trabalho remunerado. Nesta óptica, a maioria dos empregos neste regime, além de não conduzir à independência económica e de exacerbar a divisão sexual, pauta-se pela precariedade e insegurança laboral, representando um ciclo de acumulação de desvantagens que contribui, progressiva e crescentemente, para a fragilização da empregabilidade dos indivíduos (normalmente, das mulheres) (cf. e.g. Nicole-Drancourt, 1990; Plantenga, J. 1995; Tam; 1997; Fagan, C.; O'Reilly, J.; Rubery, J., 2000; Fagan e Lallement, 2000).

Com efeito, os estudos sobre os usos do tempo demonstram que os períodos não despendidos em trabalho remunerado tendem a ser canalizados, por homens e mulheres, para actividades diferentes: enquanto aquelas consagram o tempo liberto a tarefas domésticas e à prestação de cuidados à família, os homens ocupam-se frequentemente de uma actividade remunerada complementar, de actividades políticas, recreativas ou desportivas (cf. Barrère-Maurisson, 2003). Estes estudos vêm, por conseguinte, sustentar o argumento de que o regime de trabalho a tempo parcial incorre no risco de reforçar os papéis de género tradicionais, seja na família, no mercado de trabalho, ou na sociedade em geral (e.g. Emerek, 1998; Drew e

[36] Na óptica do autor, o assegurar da coesão social constitui assim um dilema ou, por outras palavras, um dos mais graves problemas com que se defrontam as sociedades económica e tecnologicamente mais desenvolvidas. Este só é passível de solução caso os Estados assumam uma função de substituição, envidando esforços intensivos e concertados no sentido da edificação ou aperfeiçoamento de um sistema de família pública que permita a homens e mulheres reconciliar trabalho e família. Todavia, esta noção não parece circunscrever-se ao papel do Estado; ela remete também para a necessidade da sociedade civil se organizar, a nível local, das regiões e dos municípios, por forma a garantir a educação e qualificação dos seus membros e de promover os alicerces da coesão social (*id. ibid.*: 205). Todavia, neste rol de requisitos, o discurso é omisso quanto à necessidade de modernização das relações de género (problemática aprofundada noutro momento).

Emerek, 1998; Laufer, 1998; Belloni *et al.*, 2000; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000; Fagan, 2001; Méda, 2001b; Silvera, 2002b; Barrère-Maurisson, 2003).[37]

Rachel Silvera (2002b) sublinha, a este propósito, que o conjunto de políticas e medidas públicas que, sob a égide da Comissão Europeia, tem procurado estimular a flexibilidade do tempo de trabalho, dificilmente se reflectirá numa maior igualdade entre homens e mulheres. Uma vez que a orientação das medidas tomadas reflecte a falsa neutralidade de género na vivência dos tempos sociais, pouco se tem investido na promoção de estratégias vocacionadas para a modernização dos papéis de género e das ideologias que os sustentam, continuando a recair sobre as mulheres o peso da *articulação* entre a vida familiar e a profissional (a autora propõe mesmo que, a propósito da descrição da realidade, os/as investigadores/as sociais evitem o termo *conciliação*).[38]

De acordo com J. Fagnani (1998: 62), importará ter presente que a promoção do tempo parcial e da flexibilidade de tempo de trabalho, em pleno coração da década de 1980, coincide com elevadas taxas de desemprego (a autora reporta-se concretamente à realidade francesa). Por conseguinte, apesar de o discurso político oficial colocar a tónica na conciliação entre a vida familiar e profissional, o objectivo prático era o de reduzir o desemprego libertando os postos de trabalho, entretanto ocupados por mulheres, para a força de trabalho masculina. Também Jacqueline Laufer (1998: 110) persegue o mesmo argumento: se, por um lado, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho parece ser fundamental no trilho da conquista da cidadania e da autonomia, a verdade é que o aumento do trabalho a tempo parcial feminino parece tornar efectivamente suspeito o efeito emancipador do trabalho remunerado.

---

[37] O estudo de May Tam (1997) demonstra que as mulheres que trabalham a tempo parcial tendem, em relação àquelas que se encontram a tempo inteiro, a ter uma atitude mais tradicional em relação à divisão sexual do trabalho. Igualmente, os resultados de um inquérito realizado em França em 1999 (MATISSE-DFT) evidenciam que as mulheres que trabalham a TP despendem mais tempo em actividades domésticas (cf. Barrère-Maurisson, 2003: 106). Também no que respeita à realidade portuguesa, os dados do INE sobre a Ocupação do Tempo trabalhados por H. Perista (2002: 450) comprovam que "(...) o tempo despendido em trabalho não pago reflecte a duração semanal da actividade profissional – ou seja, quanto menor é a duração semanal do trabalho pago, maior é o tempo dedicado a trabalho doméstico e cuidados à família". No mesmo registo, o estudo realizado em Portugal, no início dos anos 80, sobre o meio rural vem confirmar que a agricultura a tempo parcial não modificou os padrões tradicionais de divisão de trabalho entre os cônjuges (cf., Nuno Lourenço, cit. *in* Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998: 59).

[38] Segundo Rachel Silvera (2002b) e Barrère-Maurisson (2003), o conceito de conciliação reveste-se, nas línguas de raiz latina, de uma conotação com as noções de harmonia, de coerência, de simetria e de equilíbrio entre a afectação dos vários tempos sociais. De facto, de acordo com um dicionário de língua portuguesa, *conciliação* significa o "acto de harmonizar e de apaziguar" (Dicionário de Língua Portuguesa Contemporânea, Academia das Ciências de Lisboa). Já o termo "articular" remete para o de acto de associar, interligar, organizar dois ou mais domínios, parcelas, partes, etc. À luz desta clarificação conceptual, sempre que nos reportamos, ao longo do trabalho, ao quotidiano dos homens e das mulheres inquiridas, damos preferência ao conceito de articulação.

2. Enquadramento teórico: revisitando o debate em torno das transformações socioeconómicas

Várias têm sido as teses desenvolvidas, os conceitos e as metáforas utilizadas para descrever as mudanças socioeconómicas em curso.[39] Como pertinentemente refere R. M. Lindley: "os substantivos e os adjectivos parecem combinar-se de maneira descuidada, retirados de uma gaveta onde se encontram palavras como 'organização', 'rede', 'economia', 'sociedade', 'era', 'informação', 'aprendizagem', 'conhecimento', 'digital', 'imaterial', *'hi-tech'*, entre outros. (...)" (2000:36). Outros/as autores/as preferem descrever as mudanças assinalando, nomeadamente, a passagem da sociedade capitalista à sociedade pós-capitalista (Dahrendorf, 2001 [1959]), da sociedade moderna à sociedade pós-moderna (Inglehart, 1977; Inglehart e Norris, 2003), à sociedade de risco (Beck, 2000a) ou à modernidade avançada (Giddens, 2001 [1991]); do capitalismo organizado ao capitalismo desorganizado (Lash e Urry, 1994) ou ao capitalismo flexível (Sennett, 2001 [1998]); ou da sociedade fordista à sociedade pós-fordista (e.g., Piore e Sabel, 1984; Boyer, 1986).

2.1. Teorias em torno da emergência de uma nova sociedade (a perspectiva optimista)

Começamos por versar as teorias que perspectivam as mudanças num registo de ruptura e de descontinuidade relativamente à sociedade anterior. Na linha de Merton (1967), que distinguiu as teorias gerais e abstractas (*grandes teorias)* das teorias de médio alcance (teorias que procuram integrar descobertas empíricas) (cit. *in* Bourdieu, 2001 [1994]: 3), reportamo-nos neste capítulo às teorias cujos modelos teóricos se demarcam predominantemente pela abstracção.

Nos anos de 1960, Daniel Bell, a partir da realidade que estudou (EUA), concluiu a favor da tese da convergência; a seu ver, todas as sociedades economicamente avançadas convergiriam rumo a uma nova sociedade (a sociedade pós-industrial), a qual corresponderia ao culminar de uma tendência estrutural, global e transversal a todos os países economicamente avançados. Tal como, no passado, a sociedade agrária havia sido substituída pela sociedade industrial, assistir-se-ia *agora* ao deslocamento da proeminência do sector industrial para o sector dos serviços. Nas palavras do autor, emergia um novo princípio axial: o conhecimento teórico –

[39] As perspectivas de Bell, Hage e Powers, Masuda, Naisbitt, Toffler e Touraine encontram-se mais desenvolvidas em Kovács (2002b). Outros contributos teóricos aqui não contemplados, como o de Masuda e Naisbitt, encontram-se igualmente contemplados naquela obra.

elemento nuclear da economia e da sociedade; e consequentemente, nascia uma nova classe profissional, a nova *inteligentsia,* integrando pessoal das profissões técnicas e especialistas altamente qualificados (cientistas, investigadores, engenheiros, economistas, juristas, médicos, universitários, arquitectos...). Concomitantemente, as instituições de investigação científica e tecnológica, as instituições e empresas de I&D, assim como as universidades, passariam a constituir o *ex–libris* da sociedade pós-industrial.

Igualmente, de acordo com Alvin Toffler (1984), as mudanças socioeconómicas têm sido profundas, acarretando uma transformação radical no plano dos valores, das relações e estruturas familiares, das relações de poder, das estruturas políticas e económicas. Trata-se, por conseguinte, da emergência de uma nova civilização - a *Terceira Vaga* -, que rompe distintamente com as características da *Vaga* anterior (sociedade industrial). A *Segunda Vaga* tinha como características elementares a uniformização de produtos, imagens e ideias; a sincronização do tempo; a ênfase na produtividade, na produção em massa e na divisão do trabalho; a sobreposição do conceito de *massa* ao de *indivíduo* (produção em massa, comunicações de massa, educação de massa, cultura de massa, consumo de massa, opinião política de massa); o princípio da grandeza (grandes fábricas, grandes cidades, aglomeração das massas); a centralização do poder político, do Estado, das finanças, da produção e do controlo; a rotina e a burocratização; a universalização do voto e o princípio da democracia representativa; a solidariedade de classe e a ética de trabalho.

Em 1984, Toffler declarava que as massas corriam perigo e que a sociedade industrial enfrentava uma crise profunda - crise expressa nos elevados níveis de poluição e de degradação ambiental, no desemprego em massa, despoletado pelo "cataclismo tecnológico", e nos elevados índices de violência, de insegurança, de criminalidade e de tensões sociais. Perante um "mundo em apocalipse", a esperança de um mundo melhor recaía na emergência da *Terceira Vaga,* a qual se caracterizaria pela diversidade e pelo individualismo, pela descentralização, desmassificação, desconcentração e desburocratização, pelo aumento dos tempos livres e pelas novas oportunidades de emprego.

A posição de Piore e Sabel (1984) insere-se também nas perspectivas optimistas, concentrando-se fundamentalmente nas mudanças despoletadas pelo advento e difusão das novas tecnologias. A seu ver, um novo paradigma tecnológico (*a second industrial divide)* poria cobro à crise do paradigma anterior (paradigma fordista, assente na produção em massa). As alterações dos mercados e das preferências dos consumidores, no sentido da diversificação, da inovação e da exigência de qualidade, conduziram ao esgotamento do modelo de produção assente em produtos estandardizados e em grandes quantidades. Consequentemente, só um novo modelo de produção, de tipo artesanal (assente

em pequenas empresas e em trabalho qualificado), seria capaz de explorar as potencialidades das novas tecnologias; de produzir, em pequenas séries, produtos diversificados e de qualidade; e de lançar novos produtos no mercado, num intervalo de tempo curto e num registo constante.

Para estes autores, à medida que o regime de acumulação fordista entrou em crise, emergiu um regime alternativo (pós-fordista) e inaugurou-se uma nova era, a da especialização flexível. Neste quadro, as empresas tendem não só a modernizar-se tecnológica e organizacionalmente, como também a descentralizar as suas actividades e a subcontratar outras empresas especializadas em determinados nichos de mercado e competências. Este processo exige, em toda a cadeia produtiva, força de trabalho multiqualificada, dotada de flexibilidade funcional, de autonomia, de responsabilidade individual, de iniciativa, e vinculada, do ponto de vista objectivo (contratual) e subjectivo, às empresas em questão. A especialização flexível, por não ser compatível com os princípios tayloristas de organização, traduz-se no enriquecimento de funções, na generalização da qualificação e na melhoria das condições de trabalho e de emprego em geral.

2.1.1. O fim da sociedade salarial: a libertação do trabalho

De acordo com algumas das teses optimistas, a conjuntura presente marca uma viragem para uma sociedade pós-salarial. Nesta óptica, o fim da sociedade salarial tem o mérito de permitir flexibilidade total: flexibilidade do mercado de trabalho, da empresa e do indivíduo.

À luz destas teses, a sobrevivência das empresas no mercado global depende da flexibilidade das suas estruturas, sendo fundamental que se apoiem num núcleo restrito de trabalhadores com competências-chave e, simultaneamente, numa rede constituída por colaboradores independentes que assegurem as necessárias prestações de trabalho, num registo *just-in-time*. A maior autonomização do trabalho e a tendência para a dissolução da relação salarial constituem, por outro lado, as bases fundamentais da libertação individual e da felicidade humana. Uma vez "desprendidos" de relações de subordinação, os indivíduos passam a usufruir de autonomia na gestão do tempo, ganhando relevo a noção de tempo escolhido - situação que traduz a possibilidade de propor às entidades contratantes (já não entidades empregadoras) o tempo de trabalho mais conveniente à luz das opções, necessidades e desejos individuais.

Neste cenário, os contratos de actividade (obedecendo à lógica de contratos comerciais) tenderão a substituir os contratos de trabalho típicos da sociedade salarial. Em vez de uma relação de emprego, a prestação de trabalho assenta numa relação empresarial, no âmbito da qual cada pessoa está incumbida de gerir

e promover a respectiva carreira profissional, e, simultaneamente, de oferecer e "vender" as suas competências no mercado. O equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança desloca-se, por conseguinte, para o foro da responsabilidade de cada indivíduo – a quem cabe, ao longo da vida, investir na respectiva empregabilidade e dotar-se de espírito empreendedor. Trata-se, no fundo, da imagem de um novo sujeito, isto é, de "alguém que tem de criar o seu próprio emprego, carreira, qualificações, biografia (...)" (cf. Felstead e Jewson, 2000: 114, tradução livre).[40]

Esta perspectiva tem sido veiculada, nomeadamente, por Charles Handy (1985); para este autor, os indivíduos devem passar a orientar-se, ao longo do ciclo de vida activa, por uma abordagem de *portfolio*. As mutações no mercado de trabalho requerem que cada trabalhador seja capaz de aceitar um pacote de diferentes relações de trabalho (relações com clientes diferentes) e, simultaneamente, de oferecer e "vender" as suas qualificações e competências. Como as empresas não mais estarão aptas a olhar pelas carreiras individuais, é imperativo que cada trabalhador seja capaz de gerir a sua carreira autonomamente e com sucesso.

C. Goldfinger (1998) partilha de um raciocínio semelhante: há um grupo crescente de indivíduos disponíveis para aceitar a incerteza laboral e a insegurança do estatuto de emprego, em troca de maior flexibilidade de tempo de trabalho, de autonomia e de independência hierárquica. Colocando a tónica no trabalho, este autor descreve as mudanças em curso como integrantes da economia imaterial e de uma sociedade cada vez mais fluida. "O crescimento da economia imaterial significa, para um número considerável e crescente de indivíduos, que o trabalho imposto, repetitivo, fechado e indiferenciado deu lugar ao trabalho enquanto paixão, multiforme, aberto e estimulante" (*id. ibid.:* 209).

Outras teses, ainda que mais moderadas no seu optimismo, merecem a nossa atenção, sobretudo pelo facto de atribuírem à insegurança laboral e às condições de emprego degradadas um sentido de inevitabilidade e até de "funcionalidade". Assim, Esping-Andersen (2000) defende ser importante aceitar o facto de a nova economia dos serviços não poder gerar "bons empregos" para todos, isto é, admitir a coexistência inevitável de "vencedores" e "perdedores". Acrescenta ainda que:

---

[40] Anne-Marie Grozelier (1998) inclui nesta perspectiva as teses difundidas por William Bridges, pela revista Futuribles e pelo relatório Boissonat. Recorde-se que este Relatório consagrou a defesa do contrato de actividade. Neste âmbito, tendo a duração mínima de cinco anos, o contrato de actividade enquadraria os interesses do indivíduo em termos de percurso profissional, alternando entre períodos de formação, trabalho na empresa, actividades independentes ou associativas, conjugadas com obrigações familiares. Tal garantiria não só a obtenção de rendimento, mas também níveis fundamentais de protecção social (cf. Grozelier, 1998: 168). Esta posição, que aliás tem pontos de contacto com a perspectiva em torno dos mercados transicionais previamente focada, teve também eco junto das perspectivas críticas relativamente à sociedade de trabalho fordista, tendo sido desenvolvida, nomeadamente, por Gorz (1999 [1997]). Supiot *et al.*, (2001) integram a noção de contrato de actividade na sua proposta de "estatuto de membro da força de trabalho" (perspectivas a que tornaremos noutro momento).

"As vantagens sociais de um mercado de trabalho de gama baixa são evidentes: criação de empregos de acesso fácil para jovens, imigrantes, trabalhadores pouco qualificados e mulheres que pretendam regressar ao trabalho" (*id. ibid.*:106). Assim sendo, a visão que nos apresenta é a de que os empregos precários nada têm de contraproducente, desde que correspondam a uma fase particular na vida dos indivíduos e não sejam "armadilhas para a vida inteira" (*id. ibid.*).

2.2. Teorias sobre a pluralidade e a ambiguidade das tendências de mudança (a perspectiva crítica)

Ao invés da visão focalizada na continuidade e na homogeneização de tendências, veiculada pelas teorias da convergência, outros/as autores/as têm defendido a tese de que, pese embora as alterações profundas vividas nas esferas económica e social, não se verifica nenhuma ruptura histórica indiciadora de uma nova sociedade. De acordo com esta linha de raciocínio, o regime de acumulação permanece capitalista e a relação capital-trabalho mantém-se enquanto dimensão fundamental na sociedade actual (cf. Pollert, 1988; veja-se e.g. Estanque, 1993; Baudelot e Gollac; 1997; Rosa, T., 1998; Kovács e Castillo, 1998; Bradley, (2000 [1996]). Ao invés de uma ruptura ontológica, constata-se tão-só uma outra fase na história do capitalismo – a do capitalismo monopolista (Braverman, 1977 [1974]), desorganizado (Lash e Urry, 1994), flexível e global (Sennett, 2001 [1998]), informacional (Bradley, H., *et al.*, 2001).

Além das objecções formuladas às teses que associam linearmente as tecnologias a cenários catastróficos, Lyon (1992) é particularmente crítico em relação às teses optimistas. Estas, ao veicularem a ilusão de que o progresso tecnológico, só por si, se traduz em progresso social, descuidam uma dimensão fundamental: o papel da vigilância social sobre as opções tecnológicas e a sua implementação. Para este autor, as novas tecnologias estão incrustadas numa forte ambiguidade: tanto podem originar efeitos positivos como negativos, cabendo portanto às instituições políticas vigiar e acautelar a prevenção de riscos como o desemprego, a desqualificação, os conflitos sociais e laborais, o dualismo social, as desigualdades regionais e sociais, e a exclusão económica e social.

Nesta linha de raciocínio, a evolução tecnológica está associada à criação de novos postos de trabalho, ainda que, simultaneamente, contribua para a destruição de outros – fenómeno que é fruto da obsolescência tecnológica e dos conteúdos funcionais, bem como do próprio processo de automação (assim se compreende que, a título ilustrativo, tenda a desaparecer a função de telefonista em benefício da de operador/a de *call centre*). Neste sentido, uma vez que são ambíguos os efeitos das TIC, cabe às instâncias reguladoras edificar políticas e medidas práticas que

evitem os riscos de marginalização, exclusão e *apartheid* social (incluindo o risco de agravamento da segregação sexual) (e.g. Lyon, 1992; Kovács, 1994b; 2002a; Serra, 1997; Moniz e Kovács, coord. *et al.,* 2001; OIT, 2001a; Petrella, 2002).

Para Manuel Castells (2000 [1996]), a factura pelo crescimento do desemprego, da precarização, da dualização em matéria de qualificações, e da marginalização económica e social, não deve ser endossada ao novo sistema produtivo, assente em novas tecnologias de informação e comunicação. Essa responsabilidade deve, antes, ser atribuída às instituições sociais e políticas e às novas estratégias de gestão seguidas pelo capital. Se, por um lado, a revolução tecnológica destrói alguns dos postos de trabalho tradicionais, por outro, permite a contratação de mão-de-obra para processos de trabalho completamente inéditos. À luz deste raciocínio, é então possível deduzir que o desenvolvimento das tecnologias de informação e o modo de organização capitalista (os valores, as orientações e as opções políticas que o sustêm) são realidades que, embora se toquem, actuam como relativamente independentes.[41]

A mesma posição é assumida por Martin Carnoy (2000). Ao contrário das profecias catastróficas em torno dos nefastos efeitos das novas tecnologias e do fim do emprego, verifica-se que a difusão de tecnologias informáticas está sobretudo associada ao aparecimento (e crescimento) de postos de trabalho com conteúdos inteiramente novos. Além disso, as novas dinâmicas de emprego são complexas e não lineares e, como tal, não se compadecem com as teses optimistas, que colocam a tónica na qualificação do emprego (e.g. Bell, 1977), nem com aquelas que, num registo tecnofóbico, enfatizam a natureza desqualificada dos postos de trabalho criados no contexto da sociedade de informação (2000:68). Quer dizer que, tal como Castells (Castells, 2000 [1996]) ou Lyon (1992), este autor entende que as tecnologias informáticas tanto qualificam como desqualificam, dependendo das finalidades com que são usadas.

Criticando as perspectivas deterministas, Giddens (2001 [1991]) apresenta-nos o conceito de *modernidade avançada,*[42] por entender que o mesmo sugere a visão *descontinuista,* não linear do desenvolvimento socioeconómico. Este conceito tem portanto impregnada a noção de que a modernidade é, acima de tudo, um processo de desenvolvimento social dinâmico e descontínuo. Muitas das instituições características da modernidade prevalecem hoje ainda intactas, outras ter-se-ão

[41] Aliás, em geral, Castells (1997) tende a perfilar um quadro positivo dos efeitos daquilo que ele próprio designa como a era da informação, a saber: criação de mais postos de trabalho, melhores condições de emprego e qualificação dos trabalhadores, mais tempo disponível para a família e o lazer, e igualdade entre homens e mulheres (derrocada do regime patriarcal).

[42] A nossa opção pelo conceito de "modernidade avançada", em detrimento de "modernidade tardia" (tradução portuguesa), deve-se ao facto de consideramos ser mais concordante com a teoria do autor. Com efeito, se o conceito de *late modernity* pode, *à letra,* ser traduzido por "modernidade tardia", a verdade é que o pensamento do autor induz uma outra interpretação semântica.

modificado, e outras, radicalmente novas, terão emergido - novas práticas sociais, novos modos e estilos de vida e novas formas de organização social.

Em primeiro lugar, o dinamismo da modernidade resulta da dissociação ocorrida entre *tempo* e *espaço.*[43] Nas sociedades pré-modernas, ambas as dimensões estavam ligadas à localização concreta de cada indivíduo; os ritmos e os tempos da vida quotidiana eram determinados pelos ciclos específicos de cada lugar (cf. Waters, M., 1999: 47). Um dos impulsos para essa separação foi dada, no século XVIII, por ocasião da invenção do relógio mecânico, o qual introduziu a noção de "tempo vazio", isto é, liberto de uma localização específica. Contudo, "o tempo continuou a estar ligado ao espaço (lugar) até que a uniformidade da medição do tempo pelo relógio mecânico foi igualada pela uniformidade na organização social do tempo" (Giddens, 1995a [1990]: 14). A partir do momento em que se tornou possível manter relações com pessoas ausentes, quando as nossas vidas pessoais, ou aquilo que se passa num dado lugar, passaram a ser modeladas por influências sociais que vêm de pontos muito distantes, a dissociação entre o tempo e o lugar afigurou-se total. Tal significa que as relações entre as formas sociais locais e distantes se tornam "distentidas" (*id. ibid.:* 52)

Outro factor crucial é o processo de *descontextualização* e que traduz a crescente "'desinserção" das relações sociais dos contextos de interacção pessoal e local (elemento que se prende também com a separação entre o tempo e o espaço). De facto, as relações entre os envolvimentos locais, presenciais e as interacções distantes têm-se tornado cada vez mais complexas. Giddens refere a existência de dois tipos de mecanismos que estão associados a este processo: o surgimento de *garantias simbólicas* (formas de intercâmbio legitimadas socialmente e dissociadas das características dos indivíduos que as usam – como é o caso do dinheiro/a moeda) e a instituição de *sistemas periciais* (sistemas de realização técnica ou de perícia profissional que organizam os vários domínios do meio material e social). Ambos são mecanismos de descontextualização (também designados de *sistemas abstractos)* porque dependem de uma confiança de natureza abstracta, dissociada das relações sociais localizadas e das interacções pessoais, presenciais, de natureza face-a-face (elementos-chave da confiança na era pré-moderna).[44]

---

[43] Ao invés do que sucedia na era pré-moderna em que era impossível falar de tempo sem fazer uma conexão com o lugar e com os ritmos próprios desse local ou comunidade, estando portanto o tempo e o espaço unidos pela situacionalidade do lugar (Giddens, 2001 [1991]).

[44] A confiança assume assim, na perspectiva de Giddens, uma dimensão fulcral da modernidade, sendo definida como "a segurança na credibilidade de uma pessoa ou na fiabilidade de um sistema, no que diz respeito a um dado conjunto de resultados ou de acontecimentos (...)" (1995a [1990]: 27). A relação entre os seres humanos e o conhecimento é também ela dialéctica: numa primeira fase, há um processo de desqualificação dos indivíduos comuns (leigos), em que o conhecimento comum é apropriado por peritos ou técnico especialistas. Este processo é, do ponto de vista do *self* fragmentador e alienador (Giddens, 2001 [1991]). Mas, num segundo momento, há um processo de

A reflexividade é o terceiro elemento que, na óptica de Giddens, confere dinamismo à modernidade. As práticas sociais que pontuam a vida social moderna são constantemente questionadas, analisadas e, por conseguinte, revistas e reformuladas. A mudança ocorre a partir do conhecimento reflexivo elaborado sobre as práticas sociais passadas. A modernidade é também descrita pelo autor como uma ordem pós-tradicional, onde as certezas conferidas pela tradição e pelo hábito não foram substituídas pela certeza do conhecimento racional; pelo contrário, a modernidade avançada coexiste com o princípio da dúvida e, nela, todo o conhecimento toma a forma de hipóteses passíveis de serem revistas e refutadas (Giddens, 2001 [1991]).[45] Para Giddens, a reflexividade da modernidade avançada estende-se também ao *self,* o que significa que os indivíduos têm maior capacidade de interceder na configuração da sua identidade através de um processo de autoreflexividade.

2.2.1. Transformações da sociedade salarial: da insegurança de emprego à diluição do laço social

Viver neste contexto específico da modernidade corresponde – recorrendo à metáfora de Giddens - a conduzir um carro de Jagrená.[46] Esta imagem refere-se a um "engenho descontrolado de enorme potência que, colectivamente e enquanto seres humanos, podemos conduzir até certo ponto, mas que ameaça fugir ao nosso controlo e despedaçar-nos" (Giddens, 1995a [1990]: 115). Esta imagem sugere-nos assim a "dupla face" da modernidade avançada e, por sua vez, a ambiguidade de sentimentos que perpassa entre os seres humanos: por um lado, as dificuldades em sentir segurança ontológica num contexto institucional pontuado pela incerteza e pelo risco; por outro, as esperanças e as oportunidades que decorrem das experiências da modernidade avançada.

A este propósito, Fitoussi e Rosanvallon (1997) referem-se a uma nova era das desigualdades como sinónimo de crise antropológica, no sentido civilizacional e de crise do próprio indivíduo. "Entram com efeito em disfunção, simultaneamente, as instituições de instauração do laço social e da solidariedade (a crise do Estado

---

requalificação, o que quer dizer que o conhecimento dos peritos é reapropriado pelos seres humanos comuns e utilizado nas várias actividades da sua vida quotidiana.

[45] É por isso que, para o autor, as Ciências Sociais, e a Sociologia em particular, desempenham um papel fundamental na modernidade, mediante a produção de conhecimento reflexivo. Por conseguinte, "nenhum saber, nas condições da modernidade", equivale à certeza (1995a [1990]: 32). "A ciência depende não da acumulação indutiva de provas, mas sim do princípio metodológico da dúvida" (2001 [1991]: 19).

[46] Parece-nos importante introduzir a nota do próprio autor. Trata-se de um termo hindu que significa "senhor do mundo" (um dos nomes de Krishna); esta imagem divina era transportada pelas ruas, todos os anos, num carro. Diz-se que, quando este passava, os crentes se atiravam e eram esmagados pelas rodas do mesmo.

Providência), as formas da relação entre a economia e a sociedade (a crise do trabalho) e os modos de constituição das identidades individuais e colectivas (a crise do sujeito) (1997: 17). A precariedade do trabalho não é uma novidade, mas é-o, em contrapartida, a dimensão aleatória da afectação de cada indivíduo a esse mundo. A incerteza e a volatilidade no mercado de produtos e serviços estão a ser deslocadas para os mercados internos, à medida que as empresas transferem os riscos para os seus empregados – para quem a relação de emprego se vai tornando cada vez mais frágil.

Riccardo Petrella entende que a única liberdade fundamental nas sociedades actuais é a do mercado, sendo que todos os princípios, regras e instituições se curvam perante a *Santa Trindade do Deus Mercado*, ou seja, a liberalização, a desregulamentação e a privatização. Por conseguinte, "estamos em via de destruir o sentido do 'existir e fazer em conjunto', o sentido do 'bem comum'. Foi dada prioridade aos itinerários individuais (a minha formação), às estratégias de sobrevivência individuais (o meu emprego, o meu vencimento) e aos 'bens individuais' (o meu carro, o meu *personal computer*) considerados como a expressão fundamental e insubstituível da liberdade" (2002: 21-22). Esta tendência para a perturbação do laço social e para a ascendência de um individualismo exacerbado (isto é, para se viver numa sociedade que já não é composta por indivíduos e grupos que querem viver em conjunto, mas onde, inversamente, cada um se vê obrigado a pensar em si próprio) é coetânea da quebra de solidariedade, da cidadania mutilada e do fim do direito ao trabalho. "Fomos, todos nós, reduzidos a uma reserva humana 'empregável' em bases temporárias e segundo modalidades que se pretende particularmente flexíveis, especialmente em proveito dos patrões" (*id. ibid.*: 84).

Dahrendorf oferece-nos uma visão semelhante. A seu ver, "a sensação que se vai difundindo é a de que há cada vez menos certeza: daí (como diriam) os durkheimianos o sentimento de anomia, a decadência de todas as regras, e a profunda insegurança" (1996: 37). A ideologia do mercado e a "agitação maníaca da competitividade" têm estado na base do aumento dos marginalizados sociais e da exclusão social – facto que, por sua vez, ameaça "o tecido moral das sociedades actuais" e está na origem de uma vida que não oferece esperança e se torna vulnerável à delinquência, ao crime e à droga (*id. ibid.*: 64-68).

Jean Baudrillard (1995: 193-194) refere-se igualmente ao estado de anomia; concebe-o, porém, como uma consequência da sociedade da abundância – sociedade que alimenta a violência, que estende a todos os indivíduos o espectro da fragilidade e da insegurança, que os sujeita a pressões exacerbadas, que distorce a relação entre as suas necessidades e aspirações, que conduz à desintegração individual. Outro dos sintomas das sociedades ricas é a fadiga/astenia. "Doravante, assim como existe o problema mundial da fome,

também há um problema mundial da fadiga (...). Nada tem a ver com a fadiga muscular e energética. Não precede do desgaste físico. Fala-se, é certo, espontaneamente de 'desgaste nervoso', de 'depressividade' e de conversão psicossomática (...). [A] sociedade que se considera e se contempla em progresso contínuo para a abolição do esforço, para a resolução de tensões, para maior facilidade e automatismo, surge na realidade como sociedade de 'stress', de tensão, de 'doping', em que o balanço global da satisfação acusa um 'deficit' cada vez maior, em que o equilíbrio individual e colectivo está cada vez mais comprometido (*id. ibid.*: 193).

Richard Sennett (2001 [1998]), ao reflectir sobre as implicações das transformações económicas em curso nas biografias individuais, conclui que os indivíduos vivem hoje sob o signo do *capitalismo flexível*. Este, do ponto de vista individual, é sinónimo de incerteza e de risco – realidade que se traduz num processo de *corrosão do carácter*. As narrativas pessoais são hoje uma mera colagem de fragmentos, sem coerência, como se a própria vida pessoal escapasse ao autocontrolo e andasse à deriva. Dada a economia do curto-prazo e a incerteza que lhe é inerente, os indivíduos sentem falta de relações humanas sólidas e duradouras. Viver na era do *capitalismo flexível* equivale a ser-se posto à prova todos os dias, sendo a exposição e a vulnerabilidade ao risco uma constante.[47]

Robert Castel (1995) é também um dos/as autores/as cujo pensamento se inscreve na perspectiva crítica. A partir da análise histórica do salariato, desde a época medieval até ao presente, elabora um diagnóstico da situação presente – análise que lhe permite inferir que os últimos vinte anos testemunham a progressiva erosão da relação salarial fordista. No momento actual, pontuado pelo aumento exponencial do contingente de *supranumerários*, pelo desemprego, pela precarização, pelo défice de integração e pelo risco de fractura social (*id. ibid.*: 18), as instituições sociais deixaram de promover o laço social, *i.e.*, a integração social de todos os indivíduos. Em seu lugar, assiste-se ao risco de uma avassaladora " (...) hemorragia de desfiliação (*id. ibid.*: 22, tradução livre).[48] As transformações que se têm imposto às relações de emprego resultam da hegemonia das forças do mercado que "fazem do trabalho uma mera mercadoria e do salário a mera retribuição de uma tarefa" (cf. Grozelier, 1998:170, tradução livre).

---

[47] O autor compara as narrativas entre pai (Enrico) e filho (Rico). O primeiro, empregado na sociedade moderna, "tinha uma narrativa para a sua vida, linear e cumulativa, uma narrativa que fazia sentido num mundo altamente burocrático" (1998: 46). O segundo, trabalhador na era do capitalismo flexível, "vive num mundo marcado (...) por flexibilidade e fluxo de curto prazo; este mundo não oferece muito, económica e socialmente, na forma de narrativa. As sociedades separam-se ou juntam-se, os empregos aparecem e desaparecem, como acontecimentos sem ligações" (*id. ibid.*).

[48] O autor refere-se, a propósito da integração, ao mito de *sisyphus*. Trata-se da alusão ao mito segundo o qual um rei da Corintia a quem foi atribuída a pena, no Inferno, de carregar uma pesada pedra até ao cume de uma montanha; todavia, sempre que ele alcançava o topo, a pedra escapava-lhe das mãos e rolava até ao sopé daquela (Castel, 1995).

A grande *questão social* do presente reside, para Castel, no facto de a relação de emprego, sobre a qual a sociedade salarial se organizou e estruturou durante as três décadas *gloriosas,* estar abalada e, com ela, todos os seus alicerces institucionais. Ao carácter aleatório do futuro laboral, da incerteza do estatuto perante o emprego, alia-se uma crescente quebra da solidariedade e a propagação de um individualismo negativo - factores que tendem a gerar um sentimento de invalidação, exacerbando o processo de desfiliação social (Castel, 1995). [49] Em suma, a relação salarial deixou de propiciar integração social e todos os indícios apontam para a desagregação da sociedade salarial. É pois a partir deste argumento que o autor advoga a necessidade de invenção do social – projecto que se apoia na defesa de um Estado social e de um pacto de solidariedade, de trabalho e de cidadania.

No quadro desta problemática, uma das perspectivas mais radicais (e determinista) é a de Rifkin (1995). A seu ver, ocorre agora, e pela primeira vez na história da humanidade, a eliminação do trabalho do processo de produção e, por conseguinte, também da classe trabalhadora. Tal deve-se, por um lado, à difusão crescente das novas tecnologias por todos os sectores de actividade e, por outro, aos novos métodos de gestão e de organização preponderantes nas empresas - como é o caso da reengenharia, da *lean production*, do *outsourcing* e do *downsizing.* Neste sentido, pode dizer-se que o período do pós-fordismo (conceito a que o autor recorre para enquadrar as novas condições de trabalho e de funcionamento das empresas) equivale, na história, ao fim do trabalho.

Até ao desaparecimento total do trabalho, a sociedade apresenta-se dual: de um lado, os trabalhadores do conhecimento, com competências-chave no domínio da economia *high-tech;* do outro, a massa de trabalhadores em situação de precariedade - grupo crescente, dada a gradual desaparição da classe média (classe entretanto absorvida pelas malhas da precariedade e da pobreza). Este cenário - refere Rifkin (1995) - é agravado pelo facto de o poder sindical estar enfraquecido, de as regulações sociais se manifestarem fragilizadas e de o poder político se encontrar completamente dominado pelas empresas globais e pelos novos cosmopolitas - os detentores de conhecimento/analistas simbólicos. Por outro lado, o trabalho produtivo que ainda não desapareceu é vivido sob condições degradadas - "o mundo está a ficar inundado por milhões de trabalhadores alienados que vivenciam intensos níveis de *stress* em ambientes de trabalho *high-tech* "(Rifkin, 1995: 182, tradução livre).

É, no fundo, a própria sociedade que se encontra em risco de destruição; se o trabalho – o elo que unia os indivíduos à sociedade, que lhes conferia identidade,

[49] No mesmo registo, segundo Bernard Eme e Jean-Louis Laville (1994), vive-se hoje uma catástrofe identitária, no sentido em que se perderam os valores e as referências permitidas pela socialização através do trabalho.

pertença e que era fonte de integração social – está em vias de extinção, então a sociedade só tem um destino: a desagregação. Os sintomas da desintegração social, resultantes do subemprego, do desemprego e da degradação das condições de trabalho, são, nomeadamente: a depressão, aliada à tensão e à ansiedade, o suicídio, a toxicodependência, o alcoolismo, a violência, a rebelião, a xenofobia, o crime, e a instabilidade social (Rifkin, 1995).

Já o sociólogo alemão U. Beck (2000a) coloca a tónica na ambivalência das mudanças em curso, enquadrando-as na *sociedade de risco*. A sociedade do trabalho – salienta o autor – está a atingir os seus limites económicos e tecnológicos. A produtividade prescinde do trabalho humano e depende cada vez mais das novas tecnologias. Em lugar do regime fordista, é o regime do risco que caracteriza a *segunda modernidade* – risco a todos os níveis: económico, societal e político. As distinções apropriadas são "entre as seguranças, certezas e fronteiras claramente definidas da primeira modernidade, e as inseguranças, incertezas e desaparecimento de fronteiras na segunda modernidade" (Beck, U. 2000a: 70, tradução livre).

De acordo com o seu raciocínio, as tendências actuais da economia e da sociedade desenham-se no sentido da *brasilização* do Ocidente, como consequência das ideologias do livre-mercado. O desemprego maciço, o subemprego, a insegurança, a precariedade e a degradação das condições de trabalho e emprego são produtos da utopia dominante em torno neoliberalismo.[50] A seu ver, a sociedade de emprego está moribunda: não só desapareceu o emprego para toda a vida, como também o desemprego deixou de poder ser explicado a partir das crises económicas cíclicas, porquanto cada vez mais as pessoas são substituídas pelas novas tecnológicas inteligentes.

Neste sentido, os conceitos de *sociedade de risco* e de *segunda modernidade* são sinónimos. Há um efeito *dominó* da política económica de insegurança: à medida que o emprego remunerado e permanente escasseia e se precariza, as fundações do Estado-providência entram em colapso e a democracia em crise profunda.[51] A

---

[50] O autor também usa o termo "Mcjobs".Quanto ao termo brasilização (*brazileanization*, na versão inglesa), seguimos a tradução sugerida por Pedro Espanha (2001: 164).

[51] A sociedade de risco é também dominada pela economia política de insegurança, a qual se caracteriza por: (1) perda de autonomia nacional (o terreno dos novos poderes é jogado, já não no palco dos governantes nacionais, parlamentos ou sindicatos, mas por forças económicas não territorialmente determinadas - o capital, a finança e o comércio); (2) fraca participação civil e desafeição face à vida política, pondo em causa a própria legitimidade democrática dos governos; (3) e elevados níveis de criminalidade e de violência. A sociedade de risco traduz assim uma envolvente pontuada pela incerteza, pelas consequências não esperadas, e pela generalização da insegurança (veja-se também Hespanha, 2001; Carapinheiro, 2001).
O conceito de sociedade de risco compreende ainda o facto de os riscos sociais, políticos, económicos e individuais escaparem às instituições de regulação e de protecção da sociedade moderna, figurando portanto como matérias irresolúveis. A sociedade de risco passa por duas fases: num primeiro momento – fase da *sociedade do risco residual* – as ameaças e os perigos de

sociedade confronta-se, assim, com o paradoxo do individualismo: se, por um lado, a centragem no *eu* se traduz no declínio do envolvimento na sociedade – facto que, à primeira vista, pode ser tomado como um sintoma de egoísmo e de indiferença -, por outro, aquilo que parece estar em causa não é a apatia política, mas sim o repúdio pelo compromisso formal e de natureza burocrática (expresso no declínio da participação eleitoral, por exemplo), em favor de um envolvimento espontâneo, mais imediatista, mas nem por isso menos cooperativo (Beck, 2000a). Encontramos aqui pontos de contacto com a perspectiva de Fitoussi e Rosanvallon (1997) que sublinha, igualmente, o carácter ambivalente do individualismo moderno: tanto pode ser *individualismo-emancipação*, funcionando como um vector capaz de propiciar aos indivíduos uma maior liberdade, autonomia e disponibilidade para a acção (transformação), como ser *individualismo-fragilização* - sinónimo de insegurança, desfiliação, de fragilização do laço social, pelo que cada um organiza a sua vida como um ser isolado e de forma precária (...) que põe cada um a gerir o seu futuro, obrigado a dar à sua vida um sentido que já nada de exterior ao próprio indivíduo organiza" (1997:18).

Em suma, na sociedade de risco, individualizada, os modos tradicionais de integração social tendem a desvanecer em benefício das biografias individuais; a heterogeneidade individual toma o lugar das categorias colectivas (veja-se também Carapinheiro, 2001). Esta perspectiva é também partilhada por J.M. Carvalho Ferreira (2001a: 95), para quem "A identidade colectiva baseada nos interesses profissionais e sociais do operariado dos sectores básicos da economia (...) da Segunda Revolução Industrial (finais do século XIX – fim da década de 60 do século antecedente) tende para a desintegração. Os grupos socioprofissionais perderam a sua homogeneidade (...). As múltiplas situações profissionais e sociais precárias traduzem-se numa pulverização de interesses individualizados que dificultam a emergência de qualquer acção colectiva" (veja-se ainda Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. e Tomlinson, M., 1998; Michon, 1998; Yeandle, 1999a; Pinard, 2000; Kovács, 2001, 2002b; Hespanha, 2001).

---

destruição são produzidos, ainda que não sejam tratados como questões públicas; já num momento ulterior, os riscos são efectivamente objecto de debate e de conflitos públicos, políticos e privados (nesta fase ocorre, portanto, um processo de *autoconfrontação* que impele para uma nova ordem social – *a fase da modernização reflexiva*) (Beck, 2000b).

2.3. Fim das classes sociais ou reconfiguração das desigualdades sociais? Confronto teórico

2.3.1. O Adeus à classe trabalhadora...à luz das teses da convergência

A partir das alterações na estrutura socioeconómica, *i.e.,* da terciarização e da informatização, das mutações verificadas no plano do emprego, da composição da força de trabalho, dos valores e das atitudes dos indivíduos em relação à esfera laboral, à família e à vida em geral, alguns/as autores/as concentram as suas teorias em torno do projecto de uma nova sociedade (perspectivas críticas em relação às orientações políticas recentes, à concepção de trabalho actual e aos métodos de gestão e de organização dominantes), enquanto outros anunciam acriticamente o advento de uma nova sociedade, qualitativamente superior.

Estes últimos (teóricos do prefixo *pós*) têm advogado a tese de que, sociologicamente, a pertinência analítica do conceito de classes faz parte do passado, porquanto concerne a um período económico, político e social particular – o da sociedade industrial e moderna. Actualmente, a emergência de categorias profissionais associadas ao desenvolvimento do sector dos serviços (os *colarinhos brancos*) e o declínio do operariado industrial, a relevância dos níveis de habilitação e de qualificação (o factor conhecimento), as novas relações de produção, a individualização das relações de trabalho (relações que deixaram de constituir a matriz de interesses comuns, de consciência e de acção colectivas), a diluição das ideologias colectivas em nome do pragmatismo e da centragem no *eu,* a relevância da esfera do consumo e a crescente aleatoriedade associada às condições de vida, são factores que denunciam o fim das classes.

Neste quadro, para as teses que perspectivam as mudanças em curso como sintomas de uma ruptura em relação à sociedade industrial, fordista ou moderna, o modo de produção perdeu a sua centralidade, pelo que a configuração dos estilos de vida e das atitudes sociais decorre cada vez mais do modo de distribuição e de consumo. Assiste-se, assim, com a passagem da sociedade moderna para a pós-moderna, a uma deslocação da esfera produtiva, enquanto fonte estruturante das identidades, para a esfera do consumo; da transição da ética do trabalho para uma nova ética governada pelo ascetismo do consumo e pela posse de signos distintivos. Logo, em detrimento da classe, afigura-se pertinente analisar dimensões como os grupos de *status* (e.g., Bell, 1977; Inglehart, 1977; Lipovetski, 1989 [1983]; Piore e Sabel, 1984; Stoffaes, 1991; Lash e Urry, 1994; Baudrillard, J., 1995; Pakulski e Waters, 1996; Bauman, 2001 [1998]; Bradley, *et al.*, 2000). Em sintonia, M. Waters (1999:9) acrescenta: com a globalização, não desapareceu a estratificação económica, mas o modelo de estratificação passou a centrar-se mais

nas possibilidades de consumo do que nas relações de produção. Como as identidades se estruturam a partir da esfera do consumo, são temporárias e voláteis, sendo construídas e transformadas ao sabor das sucessivas vagas e modas de consumo.[52]

Também para Bell (1977), a *sociedade pós-industrial* ultrapassa os conflitos e as lutas de classes. Contrariando o pensamento marxista, este autor entende que a nova sociedade encerra a promessa de acabar com as classes; a diluição das diferenças socioeconómicas ocorre, não por força de revolução social como Marx previu, mas por via da revolução técnica. Quer dizer que as tecnologias de informação tendem a homogeneizar a sociedade, pela generalização do acesso ao conhecimento.[53]

De um modo geral, para os teóricos do prefixo *pós*, a capacidade para agir (*agency*) liberta-se da estrutura; a sociedade pós-moderna vislumbra-se

---

[52] A globalização, segundo este autor, é um processo complexo, de diferenciação e de homogeneização. Quer dizer que, ao mesmo tempo, que ganha relevo o individualismo e o particularismo, se desenvolve também uma teia de homogeneização que se materializa na "cultura de consumo global", na qual os objectos consumidos assumem um valor sobretudo simbólico em detrimento do valor material. Vive-se hoje sob a égide da soberania da cultura do consumo, pelo que a formação da identidade pessoal e colectiva passa necessariamente pela capacidade de consumir (dados os valores simbólicos associados às aquisições de bens materiais ou imateriais). Se é verdade que, cada vez mais, aquilo que se pode consumir num local está também disponível noutros pontos geográficos do globo (tendência para a homogeneização), também aumenta, concomitantemente, a variedade de alternativas de escolha para consumo em cada local (diferenciação) (*id. ibid.*: 135).
A mesma visão é partilhada por Jean Baudrillard (1995:56-57); para este autor, o consumo evidencia, enquanto portador de significados distintivos, as disparidades sociais: a diferença no que respeita a consumo de bens de primeira necessidade é, entre os operários e quadros superiores, de 100 a 135; no que respeita a equipamento para habitação é de 100 a 254; nos transportes, de 100 a 305; e nos lazeres, de 100 a 309. O processo de consumo pode, portanto, ser visto quer como um processo de significação e comunicação, quer como um processo de classificação e de diferenciação social, em que os objectos/signos se ordenam, não como diferenças marcantes no interior de um código, mas como valores estatutários no seio de uma hierarquia. Nesta acepção, o consumo pode ser objecto de análise estratégica determinando a distribuição dos valores estatutários.
Sobre o poder simbólico, em particular, importa ainda referir o contributo de Bourdieu (1989); recorde-se que este autor discorre sobre as produções simbólicas enquanto instrumentos de dominação e, portanto sobre a importância de elementos como o prestígio social, a reputação e a fama no conjunto dos outros tipo de capital (económico, cultural e social).

[53] Recorde-se ainda que Ralf Dahrendorf (2001 [1959]) foi um dos primeiros autores europeus a abordar a questão do fim dos conflitos de classe. Todavia, a sua posição é a de que não se caminhou para a supressão ou resolução dos conflitos, mas sim para a regulação dos mesmos (*id. ibid.*: 223-231) – o que decorre do facto de os interesses da classe trabalhadora figurarem cada vez mais integrados no sistema, por via de vários mecanismos de cidadania industrial e política (processo que apelidou de "institucionalização do conflito de classe"). Este sociólogo relevou, a partir de uma crítica sociológica à teoria marxista, que a classe trabalhadora, longe de se ter tornado um massa homogeneizada e unificada por interesses comuns, afigura-se cada vez mais como um "estrato diferenciado" – quer em termos de qualificações, quer nos atributos e determinantes do seu estatuto social. Falar-se em trabalhador/a – sublinha – é uma abstracção, porquanto na realidade tem subjacente uma pluralidade de estatutos, de categorias socioprofissionais e divergências de interesses (*id. ibid.* 48-51).

"desprendida" de inibições, coacções e constrangimentos, sejam eles de classe, de género ou outros. Predomina o culto da expressão, o respeito pela diferença e pela singularidade subjectiva (e.g. Bell, 1977; Inglehart, 1977; Lipovetski, 1989 [1983]; 1997; Stoffaes, 1991). Segundo a óptica de C. Stoffaes (1991), o pragmatismo tomou o lugar das ideologias, e o individualismo o da militância política. No mesmo registo, Lipovetsky (1989 [1983]) retrata a sociedade pós-moderna como uma nova era proveniente da desagregação da sociedade massificada e de uma revolução individualista. Trata-se pois da *era do vazio,* na qual emerge um novo modo de socialização, assente na personalização,[54] na tolerância e na flexibilidade, na desafeição ideológica e política (fim do homem político) e na erosão das identidades sociais e colectivas.

Também para as perspectivas que se concentram num projecto de sociedade alternativa (a "nova esquerda pós-materialista", na acepção de Lipset (1992 [1985]:369)), a precariedade laboral, o desemprego, a fragmentação do colectivo de trabalhadores, a degradação da qualidade de vida, a desumanização provocada pelas novas tecnologias, a individualização e a incapacidade de o trabalho ser fonte de identidade social, são factores que indiciam a morte da sociedade do trabalho e, como tal, também da classe trabalhadora – recorde-se, nesta linha, que Rifkin (1995) anuncia o fim do trabalho, e Gorz, em 1982, exprime o *Adeus à Classe Trabalhadora.*

2.3.2. A reconfiguração das desigualdades no quadro das teses não deterministas

As mudanças contínuas e aceleradas que se registam a nível económico estão associadas, segundo Fitoussi e Rosanvallon (1997), à *nova era das desigualdades.* Isto significa que, além das tradicionais iniquidades estruturais, são cada vez mais difundidas as desigualdades dinâmicas. Enquanto as primeiras são intercategoriais, prendendo-se com a diferenciação e a hierarquia de rendimentos no interior das categorias sociais (e.g. as diferenças entre os rendimentos dos quadros ou dirigentes de empresa e os operários), as segundas são intracategorias e ocorrem no interior daquelas categorias tradicionalmente consideradas como homogéneas.[55] Igualmente, segundo o raciocínio de H. Bradley, *et al.* (2000), as relações de classe

[54] Segundo Lipovetsky, trata-se do culminar de um processo de disseminação social associado à ausência do sentimento de pertença de classe. A par da privatização dos interesses, as pessoas integram cada vez mais grupos pequenos, variados e dispersos, em função dos seus interesses particulares.

[55] Os autores introduzem o seguinte exemplo: "Dois alunos saídos da mesma escola no esmo ano e oriundos, por filiação, desse universo a que poderíamos chamar do 'grande salariato', podem, alguns anos mais tarde, relevar de estatutos completamente diferentes, continuando um deles a beneficiar das prestações oferecidas pelo contrato salarial clássico, ao passo que o outro não, e tudo isto sem razão aparente" (*id., ibid.*: 52).

são dinâmicas e fluidas e, neste sentido, as alterações registadas no domínio económico, no sentido de uma economia de serviços, *pós-industrial*, provocam necessariamente uma reconfiguração do *nexus* classe, mas não a sua dizimação.

Retomando Fitoussi e Rosanvallon (1997), "As variáveis topológicas e biográficas assumiram [na sociedade actual] uma importância acrescida (...). Já não são apenas identidades colectivas relativamente estáveis que precisamos de descrever, mas também percursos individuais e as suas variações no tempo (...). O jovem diplomado que começa pelo fundo da escala sabendo que a situação há-de mudar não tem nada em comum com aquele cujo salário mínimo constitui o único horizonte (...). O futuro já não é percebido como o tempo da 'carreira', do avanço profissional, mas como o do aleatório" (1997: 14-15). Por conseguinte, para os autores, a análise das categorias socioprofissionais deixou de ser pertinente, dadas as crescentes diferenciações que ocorrem no seu interior.

Scott Lash (2000) apresenta reservas às teses da convergência argumentando que existem, na *era da reflexividade,* novas condições estruturais, as quais se prendem com o desenvolvimento do sector de informação e comunicação. Assim sendo, não obstante o menor peso de estruturas como a classe, a nação ou a família, a verdade é que não se verifica uma total libertação da acção em relação às estruturas. A partir da análise das condições estruturais da reflexividade, o autor faz referência aos *trabalhos-lixo* do pós-fordismo e ao *proletariado MacDonalds.* Estes são, na sua óptica, os *perdedores da reflexividade*, porquanto as estruturas informacionais e comunicacionais os excluíram e remeteram para a periferia. Incluem-se entre os *perdedores* (terceira classe da *modernidade reflexiva*) a classe operária sem oportunidades de reconversão profissional, os imigrantes e as mulheres – grupos que tendem a ser excluídos da economia do conhecimento. Por outro lado, existem mais duas classes: aquela que integra os *vencedores da reflexividade* (detentores do conhecimento) e a classe operária actualizada (veja-se também Scott e Lash, 1994).

Retomando o pensamento de Beck (2000b), no quadro da economia política da ambivalência, as fronteiras entre o topo e a base da hierarquia social tornam-se imprecisas, uma vez que a insegurança pode atingir praticamente todas as posições na sociedade. Ao invés daquilo que sucedia na sociedade industrial (segunda modernidade), as situações de risco ou de protecção deixaram de afectar classes socioprofissionais, sectores industriais ou regiões, e passaram a ter uma expressão cada vez mais individualizada. A flexibilidade e a desregulação no mercado de trabalho traduzem-se, na prática, numa transferência dos riscos dos Estados e da economia para os indivíduos isolados. Na *sociedade de risco* está em curso um processo de *descontextualização*, no quadro do qual a biografia individual ganha relevância relativamente à biografia padrão, à classe social ou a qualquer

tipo de grupo social.[56] Isto quer dizer que: "As oportunidades, ameaças e as ambivalências da biografia que anteriormente podiam ser ultrapassadas no grupo familiar, na comunidade ou grupo social, têm que ser cada vez mais percebidas, interpretadas e geridas pelos próprios indivíduos (...). Espera-se que [estes] sejam capazes de gerir estas 'oportunidades arriscadas' (...)" (Beck, 2000b: 8, tradução livre). Tem-se assim verificado profundas alterações ao nível do *self,* na medida em que este é cada vez menos previsível, inequívoco, linear e, por sua vez, cada vez mais fragmentado, inconstante e aleatório.[57]

Assim, retomando a noção de *sociedade de risco*, este autor sublinha que a *brasilização* do Ocidente está na base de novos quatro tipos de grupos sociais. A classe *colombus* integra os vencedores da globalização, ou seja, os detentores do capital activo à escala global e os seus gestores de topo. Corresponde à elite do ponto de vista do capital e do conhecimento, a quem cabe o comando da economia e da sociedade (à imagem de Colombo, os indivíduos que integram esta classe são os conquistadores do espaço global) O segundo grupo diz respeito aos trabalhadores precários qualificados (*the precarious employees at the top of the skills ladder).* Este grupo detém qualificações e competências-chave e, como tal, é bem remunerado; o vínculo com as empresas tende a não ser efectivo (relações de trabalho temporárias ou em regime de prestação de trabalho independente). Trata-se de indivíduos que laboram num registo particularmente intensivo, que dispensam lazer, vida social ou férias (2000a: 106). O terceiro grupo refere-se à classe trabalhadora pobre (*the working poor*), englobando trabalhadores pouco ou nada qualificados, facilmente substituíveis pela automação ou por mão-de-obra de outros locais (processos de deslocalização). A classe pobre local (*the local poor)* é o quarto grupo da sociedade de risco; integra aqueles indivíduos de que a globalização prescinde, como é o caso dos desempregados crónicos.

Reich (1993), na obra *A Riqueza das Nações*, enuncia igualmente as tendências de acréscimo das desigualdades, em consequência da crescente globalização económica e do fim de uma certa "solidariedade" alicerçada na figura do Estado-

[56] Giddens, por exemplo, fala em biografia reflexiva. Para este autor (2000b), a modernidade tornou-se hoje experimental, sendo que cada pessoa – enquanto agente humano - está amarrada à sua experiência, entendida como obra individual.

[57] Na perspectiva de Beck, depois da *descontextualização* segue-se a *recontextualização*, através da qual os modos de vida da segunda modernidade (sociedade industrial) são substituídos por modos alternativos, novos, onde cada indivíduo tem um papel fundamental na construção e gestão da sua biografia (Beck, 2000b). "A 'individualização' não significa a série de coisas que as pessoas pensam que ela significa (...). Não significa atomização, isolamento, solidão, o fim de todos os tipos de sociedade, ou a impossibilidade de relacionamento" (Beck, 2000b:13, tradução livre). Ainda, a este respeito, o autor coloca a esperança na população jovem, que, por ser portadora de maiores níveis de habilitações escolares, tenderá a participar activamente na vida pública e política. A geração da modernização reflexiva comporta a disposição para escolher e decidir por ela própria. Consciente da sua identidade (no fundo, o autor, está a fazer referência ao paradoxo do individualismo), auto-organizam-se espontaneamente a fim de defender as causas em que acreditam.

nação. Segundo o raciocínio deste autor, estão a surgir, a nível mundial, três categorias de trabalhadores, e que são concretamente:

- *Os trabalhadores de serviços de rotina*. Este grupo desempenha tarefas rotineiras e integra os trabalhadores de colarinho azul dos serviços (e.g. pessoas que trabalham com novas tecnologias como operadores de dados); trata-se, no fundo, dos *peões* da economia da informação que apenas processam pilhas de dados nos computadores, numa base rotineira. Inclui igualmente supervisores de rotina (chefias médias, capatazes, gestores/as de linha, chefes de escritório), e todo o trabalho subordinado que requeira o cumprimento de procedimentos operativos normalizados.

- Os *trabalhadores dos serviços interpessoais*. Compreende aqueles indivíduos que prestam serviços de procura final – e.g. empregados de comércio, cabeleireiros/as, taxistas, mecânicos/as, trabalhadores/as da indústria hoteleira, bares, restaurantes, hospedeiras, trabalhadores/as de reparações ao domicílio; pessoal dos serviços domésticos. Ainda que possam trabalhar para empresas globais, os serviços não são, contudo, prestados à escala mundial. A taxa de feminização neste grupo de trabalhadores é muito expressiva. Os tempos de trabalho remunerado desenvolvem-se frequentemente em horários anti-sociais, o que se deve sobretudo às estratégias de posicionamento no mercado e de competitividade das empresas onde prestam serviço. As profissões em questão abrangem qualificações heterogéneas, oscilando entre as qualificadas (como é o caso dos prestadores de cuidados de saúde) e as indiferenciadas (e.g. pessoal de serviços domésticos). Nestas situações, quer os contratos de trabalho temporários, quer aqueles relativos a prestações de trabalho a tempo parcial, são comuns.

- Os *trabalhadores dos serviços analítico-simbólicos* (ou especialistas em conhecimento). Grupo que inclui engenheiros/as de projecto e de *software*, juristas, investigadores/as científicos/as, professores/as, técnicos/as de comunicação, relações públicas, directores/as de *marketing*, consultores/as, gestores/as de informação. Estes profissionais, dadas as suas competências intelectuais, qualificações e criatividade, criam valor acrescentado nas organizações; por conseguinte, a autonomia e o poder que detêm são elevados. Formalmente, não estão condicionados à imposição de qualquer formato de horário de trabalho; o seu envolvimento com a organização assemelha-se ao de um trabalhador por conta própria. Nestas situações, apresenta-se frequentemente diluída a fronteira entre tempo pessoal e tempo de trabalho, sendo comum uma intensiva dedicação à actividade profissional. Mesmo quando não estão fisicamente presentes

> na empresa, as exigências profissionais invadem frequentemente o espaço e o tempo privados. Por conseguinte, as solicitações que sobre si recaem raramente se compadecem com o regime de prestação de trabalho a tempo parcial.

Alain Touraine (1970) defendeu também a tese da emergência de uma nova sociedade, no seio da qual o mecanismo regulador fundamental já não é a acumulação de capital (como na sociedade industrial), mas sim a programação de recursos. Na *sociedade programada*, em que a base da estratificação social reside no conhecimento, a nova classe dominante integra os tecnocratas, isto é, aqueles que têm acesso ao conhecimento e que são vitais aos grandes aparelhos económicos e políticos. Já a classe dominada compreende os indivíduos que não detêm os recursos de poder (conhecimento e controlo da informação) e, como tal, não dispõem de qualquer capacidade de influência no rumo do desenvolvimento económico e social (classe alienada).[58] Nesta sociedade, o exercício da dominação é extensivo e difuso. Assiste-se, assim, à emergência de novas relações sociais e novas relações de poder; os conflitos sociais já não se centram na luta pela propriedade, não radicam na oposição ao capital e à exploração capitalista; ao invés, são dinamizados por movimentos sociais que, por um lado, procuram resistir à mentalidade tecnocrática e, por outro, tendem a disseminar-se (fragmentando-se ou, ao invés, congregando recursos) em função de questões da vida social em geral (veja-se também Touraine, 1999a,b).[59]

Estamos, portanto, perante problematizações teóricas que colocam a tónica nas grandes tendências societais; a globalização económica e as novas tecnologias, em particular, são fenómenos que configuram novas desigualdades à escala global. Não se trata, portanto, de sublinhar a emergência de uma nova sociedade na qual

---

[58] Nesta nova sociedade, e para além de se desenharem grandes transformações económicas, surgem profundas alterações em termos de relações de poder (a dominação é exercida pelas grandes organizações económicas e políticas, orientadas para o controlo político e ideológico). A relação entre classe dominante e classe dominada não assenta na exploração, mas sim na alienação. Em risco de alienação extrema (exclusão da informação) estão os designados "info-analfabetos" ou "info-excluídos". Nesta linha de pensamento, a sociedade programada é a sociedade da alienação.

[59] Touraine identifica alguns núcleos de resistência às classes dominantes, os quais são formados por indivíduos detentores de recursos importantes e, neste sentido, capazes de engendrar acções colectivas de contra-poder. Incluem-se aqui os estudantes do ensino superior, os investigadores, os profissionais das áreas científicas e tecnológicas. A teoria de Touraine privilegia portanto a análise das lutas sociais, agora encenadas por vários movimentos sociais e não exclusivamente pelo movimento operário (movimento estudantil, movimento das mulheres, movimento dos consumidores, movimento dos pacifistas, movimento ecologistas, etc.). Numa abordagem próxima da marxista, este sociólogo considera que os conflitos assumem um papel fundamental na transformação da sociedade (contrariamente à visão de Bell, como descrevemos atrás). Para um maior desenvolvimento em torno da emergência de novos movimentos sociais, veja-se também e.g. Offe (1985); Polányi (1980); Giddens (1995a [1990]).

se dissiparam as desigualdades sociais, mas sim de relevar os novos tipos de estruturação das oportunidades de vida (cf. Esping-Andersen. 1993). Como ressalta Elísio Estanque (1993), em jeito de réplica às teses que entendem que os vectores de diferenciação social se deslocaram da esfera da produção para a esfera do consumo e do lazer, não é possível estudar as relações de lazer fora das estruturas de poder da sociedade capitalista e, neste sentido, dos processos de estratificação de classe social. No mesmo timbre, Firmino da Costa *et al.* acrescentam a importância de analisar o efeito societal: " (...) as sociedades nacionais-estatais estão longe de se ter diluído (...). As configurações institucionais, os modos de regulação estatal, os tecidos económicos e os padrões socioculturais, nas suas especificidades nacionais, produzem também efeitos decisivos nessa estruturação das relações de classe" (2000: 41). (Estas reflexões, e fundamentalmente aquelas suscitas por estudos realizados em Portugal, serão retomadas no ponto 4.7.2).

2.4. Transformações nos valores e nas atitudes face ao trabalho remunerado

2.4.1. A perda de centralidade de trabalho e a emergência de novos valores e atitudes

Tanto as teses mais optimistas como as perspectivas críticas enfatizam, ainda que a partir de pressupostos teóricos diferentes, a emergência de novos valores e atitudes face ao trabalho remunerado.[60]

Para Gorz (1999 [1997]), apesar de a sociedade se ter estruturado em torno do trabalho, a verdade é que este nunca funcionou como fonte de coesão e de integração social. Na sociedade industrial, o trabalho era socialmente determinado e legalmente enquadrado, mas, porque comportava um sentido abstracto (trabalho na acepção de mercadoria e de objecto de troca),[61] não era portador de dignidade intrínseca ou de significado, de realização ou de desenvolvimento pessoal. A concepção tradicional de trabalho remetia, antes, para uma vivência constrangedora e opressiva do mesmo. Actualmente, o grande desafio das

[60] Os valores são "'concepções implícitas ou explícitas, distintivas de um indivíduo ou características de um grupo, sobre o que e desejável e que influenciam a selecção dos modos, meios e fins da acção humana'" (Kluckhohn e Murray, 1965:98; cit. *in* Caetano, Tavares e Reis, 2003: 429). As atitudes têm também uma base colectiva e individual; sugerem a predisposição para agir e reflectem os sentimentos positivos ou negativos que os indivíduos manifestam relativamente a determinadas situações, acontecimentos pessoas ou objectos (Allport, 1954, cit. *in* Alcobia, 2001: 282).

[61] Encontramos aqui, concretamente na referência ao trabalho da sociedade industrial, algumas semelhanças com a perspectiva de Braverman, sobretudo quando este afirma que "o capitalismo transformou toda a sociedade {num} gigantesco mercado" (1977[1974]:231). Os trabalhadores não têm outra alternativa que não seja a de vender a sua força de trabalho, dado que dependem do salário daí resultante para adquirir os bens e serviços dispostos no mercado e que lhe permitem sobreviver. O trabalho tornou-se, assim, uma necessidade extrínseca ao homem; este trabalha porque necessita e não porque tal preencha uma função portadora de significado no quadro da sua vida.

sociedades passa por reinventar uma nova concepção do trabalho, dignificante, que tenha como princípio a integração e a identidade social, e que permita a criação e a expressão dos indivíduos enquanto seres humanos.

Numa sociedade em que cada vez mais o desemprego, a precariedade contratual e a exclusão económica social são fenómenos prementes, importa conceber uma sociedade alternativa, já não assente nos valores do mercado. O desafio passa pela edificação de uma sociedade que garanta, a cada indivíduo, a possibilidade de realização de actividades socialmente úteis (sociedade das multiactividades), através das quais o elo social seja estabelecido. Na sua perspectiva, os novos valores e mentalidades em gestação são consonantes com esse desiderato, dado que tendem a expressar a desafeição face ao trabalho tradicional, a rejeição da abnegação e do sacrifício, em benefício da prestação de actividades portadoras de sentido individual, do trabalho a tempo parcial ou descontínuo, da valorização do tempo social e da procura de qualidade de vida (Gorz, 1999 [1997]).

Outros/as autores/as concentram a sua atenção numa nova sociedade, cujo processo de desenvolvimento está em curso, mas, ao invés de Gorz, silenciam qualquer visão crítica relativamente à degradação das condições de trabalho e de emprego. De acordo com Ronald Inglehart (1977), a população do Ocidente, e particularmente a mais jovem, é maioritariamente portadora de valores pós-materialistas. Tal deve-se ao facto de estes indivíduos terem nascido e sido socializados no período do pós-guerra - glosado como a sociedade da abundância ou da afluência, "de condições excepcionais de segurança económica" (1977:3, tradução livre), do consumo, da expansão e diversificação dos meios de comunicação, do desenvolvimento económico e tecnológico, da estabilidade política, da consolidação do Estado-providência, do aumento da escolarização, e do acesso à informação.[62]

A estes factores acresce o desenvolvimento do sector terciário e informacional – elemento configurador de novas representações sobre o trabalho (ver também Stoffaes, 1991),[63] assim como o incremento do número de profissões mais

[62] A escolarização é – na óptica de Inglehart - um dos elementos fundamentais da nova configuração de valores e atitudes face ao trabalho e à vida em geral. Quanto mais elevados os recursos educacionais, maior o desenvolvimento de qualificações cognitivas, a necessidade de desenvolvimento profissional, a consciência política, a vontade de participar ao nível das tomadas de decisão (tanto no plano institucional como no domínio da expressão individual e da espontaneidade), e maior é também a adesão aos valores em torno da igualdade entre homens e mulheres (cf. Inglehart e Norris, 2003: 38-39). Além disso, Inglehart (1977) apresenta-nos uma visão particularmente optimista em torno da inovação tecnológica e seus efeitos sociais. A seu ver, além de permitir o acréscimo exponencial dos níveis de produtividade, aumenta a necessidade de profissões qualificadas, contribui para o desenvolvimento dos meios de comunicação em massa e para a massificação (e celeridade) do acesso à informação.

[63] O conceito de representação compreende um sistema de valores, de noções e de práticas relativas a objectos sociais, constituindo um instrumento de apreensão e de orientação da percepção, de avaliação e explicação da realidade, bem como de elaboração de respostas,

qualificadas (profissões de enquadramento, das profissões técnicas e científicas e das profissões liberais), também elas portadoras de expectativas e atitudes consonantes com valores pós-materialistas. Estes indivíduos tendem a subestimar os factores extrínsecos do trabalho, relacionados com a satisfação das necessidades materiais (segurança e bem-estar económico), em benefício do desenvolvimento profissional e da realização pessoal, da auto-estima, da liberdade e da autonomia, da democratização das relações de trabalho, do tempo livre e de lazer, das redes de sociabilidade, da qualidade de vida, do imediatismo e do hedonismo. A emergência deste tipo de valores, pós-modernos, enquadra-se num contexto de crescendo do individualismo, de declínio da autoridade hierárquica, do patriotismo, da religião, da confiança das instituições em geral, e da legitimidade estatal (cf. Inglehart, 1977; Lipotesky, 1989 [1983]; Stoffaes, 1991; Hage, 1992; Abramson e Inglehart, 1995).[64]

No mesmo timbre, segundo Stoffaes (1991), esta geração, mais jovem e com forte representação feminina, é portadora de valores pós-materialistas face ao trabalho (autonomia, participação, criatividade, informalidade, interacção social, qualidade de vida no trabalho...), à organização (flexibilidade, descentralização, democracia participativa), e à vida em geral (imediatismo, realização pessoal, hedonismo, individualismo, diversidade, subjectividade, qualidade de vida, consciência ecológica, tolerância, respeito pela diferença e pela singularidade subjectiva, consumo simbólico, cultural, informacional, pós-materialista).

C. Lalive d'Epinay (1988) diria que se tem passado de uma ética do trabalho, centrada no sentimento de dever e na instrumentalidade (trabalho enquanto fonte de sobrevivência e ascensão social), para uma ética centrada nas dimensões expressivas do trabalho, isto é, na realização pessoal e na valorização do indivíduo,

---

contribuindo para a comunicação dos membros de um grupo ou de uma comunidade (Moscovici, 1969, cit. *in* Costa, 1992: 13).

[64] Segundo esta linha de pensamento, a partir dos anos 70, assiste-se, concomitantemente, a uma preocupação central com a natureza e com a protecção e defesa do ambiente natural – valores que expressam a tomada de consciência ecológica. Ganha também particular peso a vontade individual de maior participação política, a maior diversidade de estilos de vida, de aspirações e de comportamentos sociais – atitudes que se prendem com o crescendo do individualismo, do imediatismo (necessidade de viver cada momento como se fosse o último), do hedonismo, da espontaneidade, do humor, do narcisismo (culto da beleza, do desporto, da estética, da sedução e do bem estar), da valorização dos tempos livres e do lazer (Inglehart, 1977; Lipovetsky, 1989 [1983]; Stoffaes, 1991). É também na era pós-moderna que tem lugar difusão de tecnologias *psi* – psicoterapêutica. Giddens (1995a [1990]) acrescenta que esta é, em parte, uma resposta do ser humano aos riscos que pairam sobre o contexto da modernidade; como o mundo exterior se apresenta frequentemente incapaz de conferir segurança, a procura de saúde física e psicológica assume-se como uma prioridade na vida dos indivíduos. A preocupação com a satisfação pessoal corresponde ainda a uma *apropriação positiva* das oportunidades que, por força de influências globalizadas, invadem a vida quotidiana dos mesmos. Segundo Sennett, o declínio do domínio público, da comunidade tradicional, dos laços sociais tradicionais, como ó caso da família patriarcal geram nos indivíduos um sentimento de alienação. Exposto como está a um mundo "complexo e avassalador", o cultivo do eu e do bem-estar pessoal tornam-se dimensões lapidares (cit. *in* Giddens, 2001 [1991]: 160).

da vida privada e do lazer – tendência que está associada ao florescimento do individualismo hedonista (cf. também Almeida, J.F., 1990:87). Por conseguinte, a dicotomia entre tempo de trabalho e tempo de prazer tenderia a atenuar-se passando a ser substituída pelo binómio prazer/ausência de prazer (cf. Santana, V., 1999).

Recentemente, Ronald Inglehart e Pippa Norris (2003) incluem também os valores em torno da igualdade entre homens e mulheres no quadro das mutações que enformam as sociedades pós-industrais, por contraposição à valorização do modelo tradicional de divisão sexual do trabalho. Acresce que, com a maior presença das mulheres no mercado de trabalho, as identidades de género tendem a reformular-se: as mulheres vão imprimindo, por força dos papéis sociais tradicionalmente por si interiorizados, uma nova disposição perante o trabalho remunerado, consonante com os valores pós-materialistas (valorização do relacionamento humano, de uma maior informalização do trato pessoal, da qualidade de vida e de um regime de tempo de trabalho menos intensivo).[65] Neste sentido, o trabalho remunerado deixa de ser o elemento fundamental de organização da vida social em benefício da valorização das outras esferas da vida designadamente a familiar/privada. Retomando Stoffaes, o princípio subjacente é o de que "Vamos certamente assistir ao fim da arregimentação do trabalho, ao fim da era durante a qual foi o trabalho a forma dominante de organização da sociedade" (1991: 417).

2.4.2. A coexistência de valores materialistas e pós-materialistas face ao trabalho

Em face das transformações socioeconómicas, e sobretudo no quadro da crescente instabilidade vivida no plano do emprego, várias teses têm enfatizado que a dissociação entre valores materialistas e pós-materialistas não é linear. Com efeito, as teorias da convergência fazem tábua rasa das clivagens que persistem entre os grupos favorecidos pelas mudanças socioeconómicas e aqueles que são, no seu âmago, os grandes perdedores. Como aliás refere Seymour M. Lipset, "(...) a maior parte dos trabalhadores permanecem preocupados com questões materiais. Menos instruídos, menos cosmopolitas, menos ricos, menos seguros, são também mais tradicionais e nitidamente mais conservadores (...)" (1992 [1985]: 368).

Vários estudos realizados têm demonstrado que, nos países economicamente mais desenvolvidos, os indivíduos tendem a atribuir níveis de importância semelhantes aos aspectos extrínsecos (associados a valores materialistas) e intrínsecos (conotados com valores pós-materialistas), enquanto nos países menos prósperos

[65] Recorde-se que Durkheim, a propósito da passagem da família patriarcal à família conjugal, já havia apontado para a relevância da individualidade, dos sentimentos e das pessoas em detrimento das coisas (1977 [1893]; cf. também Torres, A., 2001, 2002a).

ganham primazia os aspectos extrínsecos (cf. Cabral, Vala e Freire, 2000). Dado o clima de instabilidade de emprego e de insegurança profissional, a segurança é agora o factor mais importante, sendo mesmo, em vários países, mais valorizado do que qualquer um dos demais aspectos intrínsecos ou extrínsecos; a sobrevalorização da segurança está patente, fundamentalmente, entre a população jovem e mais vulnerável à insegurança laboral (*id. ibid.*).

Neste sentido, segundo Gallie *et al.* (1998), pese embora a importância dos valores pós-materialistas, a verdade é que as mudanças de valores são moldadas pelas especificidades históricas, sociais, económicas de cada país, como por factores de índole conjuntural e que se prendem com as flutuações dos ciclos económicos e as dinâmicas do próprio mercado de trabalho. Como sublinha João Ferreira de Almeida (1995), as alterações no ciclo económico e as consequentes ameaças (reais ou percepcionadas como tal) nas condições de vida podem produzir alterações rápidas no sistema de valores – ou, poder-se-ia acrescentar, estar na base de flutuações e até de ambiguidades no que respeita aos valores individuais. Esta ambiguidade é igualmente destacada no estudo coordenado por João Freire (2000), onde se conclui que o trabalho assume cada vez mais uma dimensão qualitativa e intrínseca, associada à procura de realização pessoal. Todavia, este aspecto, ainda que mais solto das vertentes "obrigação" ou "utilidade social", não se dissocia da "instrumentalidade" e dos aspectos materiais associados ao trabalho, isto é, da necessidade de obter dinheiro.

Acresce ainda que a tipologia formulada por Inglehart e por outros teóricos do pós-industrialismo dificilmente se pode constituir linearmente em matriz de análise no caso de Portugal, dadas as especificidades históricas, sociais, económicas e culturais do país. Com efeito, na altura em que o autor publicava a *Revolução Silenciosa* (1977), além de uma economia tradicional e empobrecida, dos baixos níveis de habilitação escolar da maioria da população, do fosso cultural provocado por décadas de ostracismo, Portugal acabava de passar pela revolução de Abril e pela consagração dos mais elementares direitos democráticos, tanto no plano civil como no laboral. Por conseguinte, dificilmente os trabalhadores dispunham das condições materiais, simbólicas, culturais e cognitivas que, segundo Inglehart, enquadram a emergência de valores pós-materialistas. Importa certamente não esquecer que, até esta altura, Portugal permanecia uma sociedade profundamente rural, na qual – como aliás nos é recordado por João Ferreira de Almeida: "o modelo dominante na orientação das condutas era aquele em que o colectivo – familiar, aldeão – constituía o ponto de partida e o de chegada de todas as dimensões relevantes da vida. Preparar o futuro, proteger-se contra acidentes de percurso ou contra ameaças e incertezas de velhice, fazer duros sacrifícios no presente para proteger a família de imprevisíveis áleas, tal era a forma de comportamento das sociedades rurais" (1995:65).

2.5. Sociedade de trabalho ou sociedade de lazer? Confronto de perspectivas

De acordo com as teses que enfatizam, num registo optimista, o florescimento de uma nova sociedade, o trabalho perde centralidade em benefício das outras esferas de vida – onde se inclui o lazer (cf. D' Epinay, 1988). Perfilando uma perspectiva optimista, Jonathan Gershuny (2000) defende a tese das três convergências em matéria de usos de tempo: convergência entre *nações*; entre os *sexos* (os homens têm diminuído o tempo que dedicam ao trabalho remunerado e, em contraponto, envolvem-se cada vez mais no trabalho doméstico, dispondo de menos tempo de lazer; as mulheres têm estado mais envolvidas no trabalho remunerado, mas mais aliviadas no tempo consumido em tarefas domésticas,[66] beneficiando de mais tempo de lazer); e entre as *classes sociais* (a título ilustrativo, as mulheres das classes sociais mais elevadas dedicam hoje mais tempo à actividade remunerada e, como tal, têm menos tempo de lazer – o que as aproxima das mulheres das classes inferiores).

Quadro 2 - Evolução das sociedades e tempos de lazer

	Sociedades pré-modernas	**Sociedades industrializadas**	**Sociedades modernas Pós-industrializadas**
Tempo	A maioria dedica longas horas ao trabalho de subsistência	As classes subordinadas dedicam longas horas ao trabalho de subsistência	Verifica-se um declínio do trabalho remunerado e aumento das oportunidades de consumo
Estatuto	A "classe de lazer" é apenas uma elite	Clivagem e forte diferenciação no consumo de lazer	Convergência nos usos do tempo e redução das clivagens em e da diferenciação em matéria de lazer
Género	Forte diferenciação de tarefas	Forte diferenciação de tarefas	Diminuição gradual da diferenciação de tarefas

Fonte: Adaptado de Gershuny, J. (2000: 32).

Estas três convergências, na perspectiva do autor, anunciam uma tendência no sentido do desenvolvimento e do progresso social e económico. "O

[66] Não só por força do maior envolvimento dos homens, mas também pelo facto de um conjunto importante se serviços domésticos poderem hoje ser adquiridos no mercado – refeições, cuidados às crianças e a pessoas idosas. Os equipamentos domésticos têm também permitido "poupar" tempo em actividades domésticas. Tendo como comparação a década de 1960, no que toca aos usos do tempo das mulheres, o autor refere constatar-se uma diminuição do tempo consumido em tarefas domésticas e, simultaneamente, um aumento do tempo canalizado para os cuidados com os/as filhos/as e para as compras.

desenvolvimento económico significa (...) que precisamos de consumir menos tempo para conseguir alcançar os propósitos 'básicos'; por conseguinte, mais tempo pode ser canalizado para propósitos mais sofisticados e 'luxuosos'" (2000: 24, tradução livre).

O progresso no sentido da modernização decorre do facto de o consumo ser hoje massificado, e não meramente um consumo de elite. O autor articula a orientação política dos Estados com o tipo de consumo que prevalece numa dada sociedade. Assim, a partir da tipologia de Esping-Anderson (1990),[67] conclui que os Estados sociais-democratas são mais favoráveis ao desenvolvimento do consumo de serviços de elevado valor acrescentado. Quanto mais os indivíduos são qualificados e escolarizados, mais sofisticados são os seus gostos e as competências para consumir, além de que a provisão de infra-estruturas culturais públicas permite um acesso mais alargado a actividades de lazer.

Os Estados liberais, por seu turno, tendem a gerar uma forte dualização em matéria de escolarização, qualificação e rendimentos, verificando-se uma diferenciação acentuada no acesso ao consumo e a actividades de lazer – demarcação entre as actividades de elevado valor acrescentado, apenas acessíveis à classe trabalhadora privilegiada, e as actividades de baixo valor acrescentado consumidas pelos trabalhadores periféricos. A baixa provisão de infra-estruturas culturais públicas contribui para que só o primeiro grupo tenha disponibilidade financeira para aceder a actividades culturais de elevado valor acrescentado.

Todavia, vários estudos recentes, designadamente aqueles promovidos pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, dão conta de uma crescente intensificação do trabalho e dos níveis de *stress* (cf. Arrowsmith, J. e Sisson, K., 2000; Paoli e Merllié, 2001; Fagan e Burchell, 2002; Oeij e Wiezer, 2002; Gallie e Paugam, 2002). Igualmente, segundo Juliet B. Schor (1991), economista e professora na Universidade de Harvard, o sistema capitalista americano não tem permitido que os dividendos da produtividade e os avanços tecnológicos se repercutam num aumento do tempo de lazer; ao invés, o tempo de trabalho remunerado tem vindo a alongar-se cada vez mais para a maioria da população activa feminina e masculina. Como resultado, a maioria dos americanos vive uma crise estrutural e profunda de tempo, num cenário em que a vida parece cada vez mais subordinada a um ciclo insidioso de trabalho-consumo, em detrimento do tempo para a vida pessoal, as relações conjugais, a família, os amigos ou o lazer.

[67] A tipologia deste autor, como veremos, distingue os Estados-providência em função da filosofia política subjacente; assim, além do Estado social-democrata, identificou também o continental/corporativo e o liberal (veja-se quadro 25, Parte II).

No mesmo timbre, a socióloga norte-americana, Arlie Russell Hochschild (1997), na obra *The Time Bind,* vem igualmente contrariar as teses da perda da centralidade de trabalho. A seu ver, o terreno do trabalho remunerado tem invadido enormemente o familiar. Dadas as longas horas que os indivíduos despendem na esfera laboral e profissional, incluindo nas deslocações casa-emprego-casa, a qualidade de tempo para a esfera familiar tem vindo a comprimir-se. "Quanto mais as pessoas estão envolvidas no mundo do trabalho, mais os seus prazos, os seus ciclos, as suas pausas e interrupções moldam as nossas vidas e mais o tempo familiar é forçado a acomodar-se às pressões do trabalho" (1997: 45, tradução livre). Nesta óptica, o conceito de *time bind* traduz a tendência cultural para o local de trabalho se apropriar do espaço privado e familiar.

Ainda, se "a Qualidade Total abriu caminho para a 'requalificação' do trabalhador num contexto de emprego 'enriquecido', o capitalismo e o desenvolvimento tecnológico têm, gradualmente, desqualificado os pais em casa" (1997: 209, tradução livre). É assim que Arlie Russel Hochschild perspectiva a relação parental, apoiando o seu argumento naquilo que entende ser a racionalização do tempo no *segundo turno*; por outras palavras, o taylorismo é preponderante no quotidiano das famílias: as refeições são instantâneas e pré-confeccionadas; têm que consumidas rapidamente, no mínimo tempo possível; as tarefas - como dar banho, vestir ou alimentar as crianças – estão inteiramente mecanizadas, abstraídas de envolvimento emocional. Aliás, a autora evoca a figura de Charlie Chaplin, do filme *Tempos Modernos,* para defender que esta imagem tem, nos dias de hoje, perfeita correspondência na vida das famílias norte-americanas.[68]

Já outros/as autores/as perfilham uma posição mais matizada. Jacobs e Gerson, nomeadamente, defendem que a proposição do acréscimo no tempo de lazer e a do aumento do tempo de trabalho não são necessariamente exclusivas, apelando a uma análise que enfatize a diversidade de situações individuais e familiares. Deste modo, será possível entender que ambas as teses são, de algum modo, reconciliáveis. A seu ver, assiste-se a uma bifurcação em matéria de tempo: enquanto o quotidiano de um segmento de trabalhadores se pauta pelas longas jornadas de trabalho, noutros casos, há trabalhadores cuja prestação de trabalho apenas é requerida durante períodos muito curtos de tempo (situações de subemprego) (2001: 42). Contudo, para estes/as autores/as, não só o balanço de forças entre capital e trabalho, na era da globalização, se tornou desfavorável para os trabalhadores em geral, limitando portanto a sua capacidade de contrariar as demandas dos empregadores em matéria de tempo de trabalho, como a própria

[68] Dadas as longas horas de trabalho, os homens e as mulheres com funções de gestão de grande responsabilidade, tendem a externalizar as prestações parentais – creches, amas, campos de férias, psiquiatras. Além disso, quanto maiores são os rendimentos dos pais, maiores são os turnos das crianças em creches ou jardins infantis (Hochschild, 1997: 199).

sociedade de consumo tem vindo a tornar os indivíduos ávidos de dinheiro e prisioneiros das longas jornadas de trabalho.[69]

Retomando a perspectiva de Schor (1991), esta sublinha ainda que a sociedade capitalista mercantilizou o tempo e, por conseguinte, agravou as desigualdades sociais. O tempo é, nos dias de hoje, uma mercadoria valiosa e escassa. As classes mais favorecidas estão a economizar o seu tempo e a contratar quem lhes trate das tarefas domésticas e dos serviços administrativos, quem lhes cuide das crianças ou de dependentes idosos. As classes economicamente menos abonadas, por seu turno, não têm outra alternativa que não seja a de vender o máximo de tempo que se afigure humanamente possível. Também a dinâmica capitalista procurou lucrar com o lazer, desenvolvendo um gigantesco e próspero mercado em seu redor; logo, uma parte importante da oferta de práticas lúdicas é onerosa e meramente acessível à classe privilegiada. Esta autora salienta ainda que se têm agudizado as desigualdades entre homens e mulheres; a seu ver, a sociedade presente enjeitou qualquer representação e utilização de tempo que não tenha finalidade mercante; contudo, como não se soltou das ideologias tradicionais de género, continua a desprezar o trabalho doméstico, parental e a prestação de cuidados em geral - actividades comummente prestadas pelas mulheres a título gratuito (temática desenvolvida no capítulo 3.4.).

As *grandes teorias* expostas nos capítulos precedentes, não obstante as estimulantes problematizações teóricas que suscitam, carecem de conteúdo empírico que permita desvelar a dimensão contingencial, contextualizada, das mudanças nas relações de emprego, nos eixos estruturantes das desigualdades ou no plano dos valores e das atitudes. Trata-se de contributos que, como aliás defende Bourdieu (2001 [1994], estão longe de dispensar outros que reflictam *de facto* sobre o mundo social, sobre a realidade empírica historicamente datada e situada.

O quadro seguinte sintetiza as principais transformações socioeconómicas exploradas nos capítulos precedentes. É importante reter que são ali apresentados dois modelos, tratando-se portanto de uma mera simplificação da realidade (*tipos ideais*). Não se assume, portanto, que as mudanças ocorridas são lineares, coerentes e estáveis, nem tão-pouco que estas implicam uma ruptura com a sociedade anterior.

[69] Jean Baudrillard (1995: 166) aponta a intensificação do trabalho como um dos paradoxos da sociedade actual (sociedade de consumo). Há uma " procura e satisfação 'neurótica' através do trabalho, em que o acréscimo de trabalho dá prestígio". dos diferentes tempos (e, obviamente, na dimensão género das mesmas).

Quadro 3 - Economia fordista e economia de serviços: *tipos ideais*

	Industrial/Fordismo	**Economia dos serviços**
Ambiente externo	*Marketing* massificado Estandardização do consumo Ambiente previsível Mercados homogéneos e previsíveis	Competição global Fragmentação dos mercados Diversificação da procura Pluralismo, diversidade, localismo Ambiente turbulento
Composição da mão-de-obra	Predomínio da mão-de-obra no sector industrial	Predomínio da mão-de-obra no sector dos serviços
Regulação estatal	Expansão do Estado-providência Forte regulação e intervenção por parte dos estados nacionais Nacionalizações	Erosão do poder regulador dos Estados. Crise do Estado-providência Desregulação. Privatização
Relações inter-firmas	Integração vertical	Rede
Lógica do regime de acumulação/tecnologia	Produção em massa assente nas linhas de montagem Rotina Maquinaria simples *Output*: produtos manufacturados	Produção flexível, diversificada Automação Recurso ao computador para actividades como: *design*, produção, controlo de *stocks* Sistema *just-in-time* Ênfase na capacidade de resposta e inovação *Ouput*: serviço ou informação
Cultura	Valoriza a estabilidade, a tradição, os costumes, as regras, a rotina Valores organizacionais: produtividade, crescimento, eficiência, estandardização, controlo	Valoriza a incerteza, o paradoxo, a moda Valores organizacionais: qualidade, serviço ao cliente, diversidade, flexibilidade, inovação, autonomia
Estrutura física (espaço-tempo)	Concentração de pessoas em cidades e pólos industriais Local, orientação nacionalista O tempo é linear	Desconcentração de pessoas Redução no tempo de transporte, ligando pontos espacialmente distantes e encorajando ligações de âmbito internacional e global Compressão da dimensão temporal.
Estrutura organizacional. Procedimentos e regras	Estrutura vertical e complexa, com muitos níveis intermédios. Tende a ser fixa. Burocratização. Procedimentos e regras escritos e formais.	Estrutura horizontal (achatada). Dinâmica e flexível. Desburocratização. Ênfase na comunicação. Procedimentos não escritos e informais.

Quadro 3 - Comparação os traços distintivos da economia fordista e os da economia de serviços (continuação)

	Industrial/Fordismo	**Economia dos serviços**
Processo de trabalho. Natureza do trabalho.	Linha de montagem. Produção contínua, de acordo com os princípios da organização científica do trabalho. Trabalho individual, fragmentado e repetitivo. Divisão/especialização de tarefas. Hierarquização do controlo e centralização das decisões. Trabalho desqualificado (separação entre concepção e produção).	Produção descontínua (ex.: especialização flexível) Trabalho em equipa. Trabalho frenético, complexo. Maior responsabilidade e autonomia individual. Descentralização da tomada de decisões. Diluição do controlo. Importância do conhecimento. Flexibilidade funcional. Ênfase na qualificação e na aprendizagem/formação contínua, ao longo da vida. Ênfase na externalização, subcontratação, formas flexíveis de emprego.
Relações laborais	Sindicalismo forte; negociação colectiva e centralizada.	Enfraquecimento do poder sindical; descentralização e individualização das relações laborais. Aumento dos movimentos sociais, *focus* de conflito mais pulverizados.
Mercado de trabalho	Emprego estável e seguro, para toda a vida, com base em contratos permanentes. Percursos profissionais lineares. Um único tipo de emprego. Categorias profissionais delimitadas. Especialização ou desqualificação.	Múltiplas formas de emprego. Emprego precário; carreiras profissionais descontínuas. Fluidez das categorias profissionais (flexibilidade funcional). Ênfase nas multi-qualificações.
Estruturas familiares	Nuclearização da família.	Multiplicação de diferentes estatutos de família.
Relações de género	Contrato de género marcado pela assimetria e assente no modelo masculino como o principal provedor das famílias.	Renegociação do contrato de género devido ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Tendência para o modelo de duplo emprego.[70]

Fonte: Adaptado de Hage, J. e Powers, C. (1992); Lash e Urry (1994); Mishra (1995); Hatch, Mary Jo (1997); Kovács, I. (1998); Gottfried, H., (2000); Bradley, H. (2000 [1996]); Inglehart e Norris (2003).

[70] A análise de Heidi Gottfried (2000) é particularmente relevante pois tem a originalidade de articular o contrato de género com praticamente todas as dimensões anteriormente descritas, raciocinando em particular sobre a relação entre o contrato de género e os diferentes regimes de acumulação. A dimensão "relações de género", contemplada no quadro, será alvo de desenvolvimento no próximo capítulo.

3. Contextualização: tendências de transformações nas relações de género

3.1. (I)mutabilidades nas relações de género: interpretações teóricas

Damos conta, no conjunto da literatura consultada, de teorias que apontam a solidez e a resistência da estrutura de dominação masculina e que sublinham o carácter duradouro e perpétuo de relações de género tradicionais, e outras que – no pólo oposto – tendem a enfatizar a dinâmica nas relações de género no sentido da modernização, descrevendo a sociedade presente como o momento histórico em que foi alcançada a igualdade entre homens e mulheres. Não é nosso objectivo sermos exaustivas na apresentação das várias perspectivas que discorrem sobre esta matéria, mas tão-só traçar uma tela de fundo que nos ajude a reflectir sobre as principais alterações (e constâncias) verificadas no plano das relações de género.

O pensamento de Bourdieu situa-se entre as perspectivas que colocam a tónica nas *imutabilidades*. Com efeito, este sociólogo (1998) não nega que se tenha assistido a transformações importantes no domínio das relações de género, mas acentua sobretudo a perenidade das estruturas objectivas e subjectivas que estão na base da dominação masculina.

No que se refere às mudanças, o autor destaca o aumento dos níveis de escolarização feminina; a participação das mulheres no mercado de trabalho, de feição cada vez mais contínua, a par do acesso a profissões e posições hierárquicas tradicionalmente confinadas aos homens; uma menor sobrecarga de tarefas domésticas em virtude do apoio dos utensílios e equipamentos técnicos; a redução da dimensão das famílias e o controlo da natalidade – associados à "revolução contraceptiva"; o adiamento da idade de matrimónio e de procriação; a maior continuidade dos percursos profissionais das mulheres (interrupções menos prolongadas aquando do nascimento dos filhos); o aumento significativo das taxas de divórcio e o declínio das taxas de casamento; o acréscimo de filhos/as nascidos/as fora de uma relação conjugal formalizada; o incremento do número de famílias recompostas e a maior visibilidade de outros modelos de sexualidade (e.g. homossexualidade). Todavia, as alterações em curso, sobretudo aquelas que se prendem directamente com a condição de vida das mulheres, têm atingido fundamentalmente as categorias sociais mais favorecidas, não reflectindo portanto uma metamorfose profunda e generalizada.

No fundo, para Bourdieu (1998), as sociedades são perpassadas por um processo histórico no qual as estruturas e as instituições, bem como as práticas sociais, tendem a reproduzir a ordem androcêntrica. Está presente um processo

de *des-historização*, ou seja, constata-se uma "constância transhistórica da relação de dominação masculina" (1998: 88).[71] Adaptando o conceito de *habitus* (1979, 1989), é então possível pensar que, à semelhança do que se passa com a classe, também homens e mulheres interiorizam um *habitus de género* – entendido como um sistema de disposições duradouras, profundamente inculcadas e que funcionam como matriz de representações, percepções e de práticas sociais. Este conceito permite compreender a reprodução, entre gerações, da violência simbólica e da dominação masculina. A violência simbólica tem lugar no mercado de bens simbólicos, onde a "mulher" é socialmente construída como um objecto que tem por função manter e aumentar o capital simbólico dos homens, designadamente a honra. Trata-se de uma violência invisível aos olhos da sociedade, e das suas vítimas em particular (mulheres), porque se afigura como inquestionável. Remete, no fundo, para as estruturas cognitivas, os esquemas de percepção, de disposições, de pensamento e de acção profundamente enraizados ao nível do inconsciente (*id. ibid.:* 32). De acordo com Bourdieu, assiste-se a uma causalidade circular que assegura a eternização da ordem masculina; as diferenças de género são construídas socialmente a partir das diferenças *naturais*, a que sucede um processo de *naturalização* dessas mesmas construções sociais.

É possível deslindar alguns paralelismos entre o pensamento de Bourdieu (1998) e o de Sylvia Walby (1987, 1990). Esta autora reconhece a existência de estruturas e práticas que, na sociedade, têm um papel fundamental na perpetuação do regime patriarcal[72] (vide capítulo 4.5.2.). Além do elemento crucial (a passagem do patriarcado privado ao patriarcado público), há ainda a equacionar o papel da linguagem, dos *media*, da religião e da educação. Para Bourdieu (1998), a perpetuação da dominação masculina decorre de um processo histórico de reprodução ou recriação das estruturas objectivas e subjectivas, ou seja, dos agentes singulares, das suas práticas sociais, mas também da interrelação de instituições. Este autor, depois de focar o papel do Estado (cujas instituições têm apoiado os valores e os princípios do patriarcado privado, a partir da transposição dos mesmos para a esfera pública), evoca ainda a família (agente principal da reprodução da dominação masculina, onde, desde a infância, rapazes e raparigas interiorizam a divisão sexual do trabalho), a escola, que contribui para a reprodução das desigualdades de classe e de género (as disciplinas, as áreas científicas e profissionalizantes afiguram-se sexualmente

[71] Na obra *Dominação Masculina,* Bourdieu (1998) recorre-se da pesquisa etnográfica que realizou à sociedade de Cabília para argumentar que estão ali presentes as representações e as práticas de tradição mediterrânica. A seu ver, uma visão "falo-narcísica" e da cosmologia androcêntrica " (...) são comuns a todas as sociedades mediterrânicas e sobrevivem, ainda hoje, mas em estado parcial e como que estilhaçado, nas nossas estruturas cognitivas e nas nossas estruturas sociais. A escolha do caso particular de Cabília justifica-se quando sabemos, por um lado, que a tradição cultural que aí se mantém constitui uma realização paradigmática da tradição mediterrânica (...) " (1998:6).

[72] Entendido como o regime de dominação das mulheres pelos homens.

demarcadas), a Igreja, (instituição que, ideologicamente, é anti-feminista, moralista e se encontra dominada pelos valores patriarcais e pela desvalorização ou inferioridade das mulheres), e o papel dos *media*.[73]

Embora não descurando a evolução positiva nas sociedades ocidentais, no sentido de uma maior igualdade, também F. Héritier (1998 [1996]) revela algum cepticismo relativamente à possibilidade de ser alcançada a igualdade entre homens e mulheres. Tal acontece, na sua perspectiva, porque as diferenças que sedimentam as categorias cognitivas em torno dos sexos estão intimamente imbricadas na cultura, vão sendo transmitidas de geração em geração e, como tal, são profundamente duráveis. Um dos conceitos centrais no pensamento da autora é, pois, o de *valência diferencial entre os sexos*, por via do qual procura exprimir a hierarquização entre os sexos e o predomínio universal da superioridade masculina.[74]

Gilles Lipovetski (1997) fala-nos da *terceira mulher* para descrever, no fundo, uma mulher *reciclada* que, na sociedade actual, assume novos papéis e funções, que é portadora de aspirações e desejos não tradicionalmente femininos, mas que, concomitantemente, perpetua nas suas vivências quotidianas as funções e os papéis tradicionais, sobretudo no que concerne o foro privado, afectivo e estético.[75] Enquanto a *primeira mulher* foi depreciada e diabolizada, ao longo de

---

[73] A propósito destes, Bourdieu refere-se, designadamente, ao modo como as mulheres são colocadas ao serviço da publicidade. Trata-se de mecanismos que incutem o desejo de semelhança relativamente ao padrão feminino publicitado nos anúncios comerciais ou desfilado nas passarelas. As mulheres encontram-se, também por esta via, subjugadas à ordem masculina. Dito de outro modo, procuram que o seu corpo seja sedutor aos olhos dos homens; e, relativamente "aquele a quem o corpo pertence", almejam que seja motivo de honra (processo de reforço da dominação da ordem androcêntrica). "A dominação masculina, que constitui as mulheres em objectos simbólicos, cujo ser (...) é um ser-percebido (...), tem por efeito colocá-las num estado permanente de insegurança corporal ou, melhor, de dependência simbólica: existem antes do mais por e para o olhar dos outros, quer dizer enquanto objectos acolhedores, atraentes, disponíveis. (...). E a pretensa 'feminilidade' não é muitas vezes mais que uma forma de complacência perante as expectativas masculinas, reais ou supostas, nomeadamente em matéria de crescimento de ego " (1998: 57). São as mulheres da pequena burguesia – refere o autor – as mais atingidas pela alienação simbólica, uma vez que o reconhecimento da sua posição no espaço social depende da forma como são socialmente apreciadas e valorizadas. Acresce que, no plano íntimo, a sexualidade está associada a uma relação de dominação, onde, para os homens, o acto sexual é uma forma de "apropriação, de 'posse' (...). Ao contrário das mulheres, que são socialmente preparadas para viverem a sexualidade como uma experiência íntima e fortemente carregada de afectividade que não inclui necessariamente a penetração mas que pode englobar um vasto leque de actividades (falar, tocar, acariciar, abraçar, etc.), os rapazes tendem a 'compartimentar' a sexualidade, concebida como um acto agressivo (...). Se a relação sexual se mostra como uma relação de dominação é porque é construída através do princípio de divisão fundamental entre o masculino, o activo, e o feminino passivo". (1998: 17-18). Bourdieu apresenta-nos, deste modo, uma visão diferente da de Giddens (1995) - autor que, como destacaremos, faz referência à emergência da relação pura, à reciprocidade e ao compromisso inerente ao amor confluente.

[74] Segundo a autora, mesmo nas sociedades onde prevalece o direito matrilinear, os homens mantém o domínio no plano da tomada de decisão e na esfera política (*id. ibid.* 24).

[75] De acordo com Gilles Lipovetski (1997), a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é inerente à figura da *terceira mulher,* uma vez que, para os homens, os papéis das duas esferas

um período que se estendeu desde a Antiguidade até ao século XIX, a *segunda mulher* foi exaltada e idolatrada, quase sacralizada na expressão do *belo sexo*. Mesmo assim - frisa Lipovetski - prevaleceu a hierarquia entre os sexos, com o poder feminino confinado ao domínio do imaginário, dos discursos e da vida doméstica (1997: 235). A era pós-industrial libertou as mulheres das estruturas e possibilitou-lhes a total autonomia sobre o próprio curso de vida; todavia, prevalece o diferencial entre os sexos. Aliás, em nenhum momento da história, os papéis de homens e mulheres serão indistintos; as funções biológicas continuarão a orientar as condutas e comportamentos femininos, as emoções e sensibilidades, os seus itinerários e aspirações (*id. ibid.*: 239). Assim: "É ilusório acreditar que a dinâmica da igualdade prepara um universo unisexo: a reprodução social da diferença sexual constitui um processo consubstancial dos tempos modernos" (*id. ibid.*: 246, tradução livre).

No pólo oposto, encontramos as perspectivas que relevam as alterações nas relações de género (e.g. Gershuny *et al.*, 1994; Giddens, 1995a, 1995b. 2001[19919; Castells, 1997; Beck, 2000a, 2000c; Hakim, 2000; Lipovetski, 1989 1983])[, 1997; Benjamin e Sullivan, 1996; Segalen, 1999 [1996]; Sullivan, O., 1997; Gershuny, 2000).

Giddens (1995b [1992]), acerca da transformação da intimidade, releva a emergência da *relação pura* entre homens e mulheres. A seu ver, cada vez mais, as relações íntimas são modeladas pela abertura interpessoal, pelo autodesvendamento e pelo compromisso.[76] Com a modernidade nascia o amor romântico (enquanto na ordem pré-moderna as relações se regiam basicamente por interesses económicos), e este, por sua vez, foi percursor do amor confluente, característico da *relação pura*. O amor romântico, porém, estava quase sempre dissociado da procura de prazer sexual, gerando por isso relações conjugais infelizes e penalizando fortemente as mulheres casadas. Afirma Giddens: "o amor romântico é completamente assimétrico em termos de poder; os sonhos femininos

---

permanecem disjuntos. A questão da compatibilização espelha a aliança entre uma nova mulher (as suas aspirações, orientações e condutas) e a mulher tradicional – figura que é indissociável das funções biológicas específicas, em particular da maternidade. Estas funções são vistas como insuperáveis e indissociáveis dos papéis expressivos e estéticos. Neste sentido, para este autor, a maternidade prevalecerá o maior obstáculo à homogeneização dos papéis entre homens e mulheres, impedindo que estas se libertem dos papéis tradicionais associados ao domínio privado e às funções expressivas.

[76] Recorde-se que esta questão já havia, como recorda ainda Anália Torres (2001), merecido a atenção de Durkheim. O sociólogo salientou a tendência, no quadro da modernidade, para o interesse nas relações conjugais (e nas relações em geral) sobrelevar as lógicas institucionais. Por volta de 1945, também o sociólogo americano Burgess e a sua equipa distinguiram o modelo de casamento enquanto instituição, apanágio das relações familiares no modelo de produção agrícola e artesanal, do modelo de casamento assente no companheirismo, característico da família moderna (contexto da economia industrial) (cit. *in.*, Kellerhals, *et al.*, 1984: 11; veja-se também e.g. Roussel, 1992). Para um maior aprofundamento em torno das perspectivas sociológicas sobre a conjugalidade, ver Anália Torres (1996, 2001,2002a,b); acerca dos valores em torno do casamento e das relações conjugais, veja-se a publicação recente de Ana Nunes de Almeida (2003).

(...) conduziram muitas vezes a uma severa submissão doméstica" (*id. ibid.*: 41).[77] O amor confluente, ao invés, pressupõe uma relação igualitária, tanto em termos emocionais como em matéria de relações de poder; a procura de prazer sexual assenta numa lógica de reciprocidade, e a dimensão erótica da relação aparece, pela primeira vez, integrada na relação conjugal.[78]

Quer dizer que, nos sistemas pós-tradicionais, os indivíduos procuram obter, nas suas relações amorosas, o máximo de satisfação emocional, de reciprocidade, de autenticidade e de prazer. A *relação pura* é favorecida pela reflexividade, que convida ao questionamento do quadro ideológico e normativo vigente, e pela *individuação – i.e.,* pelo declínio dos constrangimentos institucionais, pelo colapso do peso da comunidade, das tradições e do controlo social (*vide* também Hage e Powers, 1992; Benjamin e Sullivan, 1996).[79] Para Giddens, se é verdade que muitas das características tradicionais das relações de género ainda não desapareceram em absoluto (é, aliás, também por isso que se vive na modernidade avançada e não na pós-modernidade), a tendência é, porém, para a sua erradicação. As transformações ocorridas no plano da sexualidade, a par do modelo de amor confluente, terão repercussões em toda a vida social, incluindo na democratização da esfera privada. Enquanto o projecto da democracia na esfera pública foi sobretudo mobilizado pelos homens, a democracia na esfera

[77] Refere assim este sociólogo: "Para os homens, as tensões entre o amor romântico e o amor-paixão foram tratadas separando o conforto da esfera doméstica da sexualidade da amante ou da prostituta" (Giddens, (1995b [1992]): 29). No que respeita às mulheres casadas, o ideal de amor romântico ditava um código de conduta próprio de "senhoras respeitáveis", o que passava pela dedicação à maternidade, pelo sentido de servirem os respectivos maridos e de serem *donas de casa* exemplares.

[78] Note-se ainda que, para Giddens, esta forma de amor, assente na *relação pura*, não é exclusiva das relações heterossexuais (ao contrário dos ideais que imperavam no amor romântico, sobretudo orientados para relações desse tipo), nem de relações monogâmicas. A emergência da *relação pura* se restringe à sexualidade, envolvendo também as relações entre pais e filhos/as, ou entre outras relações de parentesco e de amizade.

[79] O processo de *individuação* (*individuation*) diz respeito, na perspectiva de Giddens, à tendência para a crescente diluição dos constrangimentos institucionais na formação de valores, atitudes, comportamentos e estilos de vida. Neste sentido, sendo a modernidade uma ordem pós-tradicional, os indivíduos confrontam-se com uma multiplicidade de opções e de escolhas, as quais decorrem da diluição do espartilho das tradições. Esta pluralidade, por sua vez, é também ela fundamental para a constituição da auto-identidade. "Quanto mais pós-tradicionais os cenários em que o indivíduo se move, tanto mais o estilo de vida diz respeito ao próprio núcleo da auto-identidade, à sua construção e reconstrução" (Giddens, 2001[1991]): 76). Por conseguinte, a erosão dos traços da ordem tradicional está associada à pluralização dos estilos de vida, o que quer dizer que os cenários da modernidade avançada são muito mais diversos e segmentados (id. ibid:77).
O projecto reflexivo do *self* desempenha também um papel primordial na consolidação de *relações puras*. Ao fomentar o auto-conhecimento, permite que cada pessoa se autonomize em relação ao outro, se sinta segura do seu valor individual – o que, por sua vez, possibilita que a relação assente no compromisso e não na dependência (1995b [1992]). O estudo de Orly Benjamin e Oriel Sullivan (1996) vem demonstrar, a partir da realização de um inquérito em Inglaterra, realizado a 408 mulheres entre 1991 e 1992, que os homens tendem a participar mais nas tarefas domésticas quando, entre o casal, prevalece uma conversação marital aberta, sendo o inverso igualmente verdadeiro: é naqueles casais que, na sua relação, não privilegiam a conversação e que não exprimem os seus interesses e desejos livremente, que a divisão sexual de trabalho é mais tradicional (assimétrica).

privada e emocional incumbirá fundamentalmente às mulheres (1995b [1992]: 127).[80]

De acordo com Catherine Hakim (2000), as sociedades afluentes vivem sob o signo de um *novo cenário*, o qual decorre de cinco mudanças particularmente favoráveis às mulheres, a saber:

1) A revolução contraceptiva. A partir de finais da década de 1960, e com o desenvolvimento de novos e seguros métodos de contracepção, as mulheres passaram a ter um controlo fiável sobre a sua fertilidade; por conseguinte, as opções acerca dos seus percursos de vida deixaram de estar condicionadas. As mulheres podem, no momento presente, beneficiar de uma vida sexual activa e, simultaneamente, adiar ou renunciar à maternidade – possibilidade que, por sua vez, as liberta para um total envolvimento na carreira profissional (se o desejarem).
2) A revolução da igualdade de oportunidades. Também a partir dos anos de 1960, e por força da legislação edificada contra a discriminação sexual, as mulheres passaram, pela primeira vez na história, a contar com igualdade de acesso a todas as profissões, funções e níveis hierárquicos, bem como a todas as áreas da vida pública social.
3) A expansão do sector terciário e, por conseguinte, as alterações na estrutura profissional. A expansão das profissões tipo *colarinho-branco* estimulou a participação das mulheres no mercado de trabalho, porquanto são por estas consideradas profissões mais atractivas que aquelas típicas da sociedade industrial (*colarinho azul).* Do lado dos empregadores, uma vez que a produtividade passou a não depender da força muscular e física, mas sim das competências intelectuais e das qualificações, também foi ampliado o leque de ofertas de emprego às mulheres. Além disso, floresceram novas actividades terciárias que, além de serem preferidas pelas mulheres, são também tidas pelos empregadores como ajustadas aos atributos femininos (relacionamento social, comunicação interpessoal, etc.)[81]. Em suma, as mudanças económicas estão associadas a ocupações mais qualificadas, intelectualizadas e neutras do ponto de vista do género (as ocupações tradicionalmente tidas como masculinas *desmasculinizam-se* e as femininas *desfeminizam-se)* (Hakim, 2000: 65).
4) A expansão de oportunidades de emprego compatíveis com as opções dos indivíduos que secundarizam a sua prestação no mercado de trabalho. As mudanças associadas à flexibilidade do mercado de trabalho, além de fomentarem a competitividade das economias e das empresas, permitem a diversificação de horários e de contratos de trabalho (emprego a tempo

[80] Também para Beck (2000b), as relações geracionais entre homens e mulheres dissociar-se-ão das pseudo premissas naturais, o que, gradualmente, desencadeará uma revolução no seio das famílias e das concepções em torno da divisão do trabalho, do amor e da vida doméstica. No mesmo registo, Castells (1997) entende que a tendência é para a derrocada da sociedade patriarcal. Este autor enfatiza sobretudo as virtudes das novas tecnologias e o seu efeito catalisador na reconstrução da sexualidade, na transformação das relações de género e na possibilidade de as mulheres controlarem verdadeiramente os seus corpos e rumos de vida.

[81] De resto, atributos que a autora considera tipicamente femininos por oposição ao individualismo, à agressividade e à competitividade – características típicas do sexo masculino (2000: 66).

parcial, contratos a termo, trabalho temporário, subcontratação, trabalho no domicílio e trabalho independente). Estas formas de relacionamento laboral facilitam, por sua vez, o ajustamento entre as preferências individuais e as condições de trabalho. Esta mudança tem acarretado claros benefícios para as mulheres, uma vez que a maioria encara a participação no mercado de trabalho como secundária e atribui aos parceiros/maridos a responsabilidade pela provisão do agregado doméstico.[82]

5) A crescente importância de atitudes, valores e de preferências individuais nas sociedades modernas afluentes e liberais. A prosperidade económica e a estabilidade política e social são factores que estão na origem da diversidade de opções e de estilos de vida individuais. "A nossa hipótese é a de que as preferências e os valores relativos aos estilos de vida se estão a tornar mais determinantes do que a necessidade económica e os factores estruturais sociais" (Hakim, 2000: 81, tradução livre).

Em síntese, para as teses que colocam a tónica no *novo cenário* (Hakim, 2000), numa nova *ordem pós-tradicional* (Giddens, (1995b [1992]), ou na *modernidade reflexiva* (Beck, 2001a,c), está em curso um processo de descontextualização e de *individuação,* no seio do qual a acção se liberta da estrutura. Na *modernidade reflexiva*, as mudanças estruturais forçam a acção a libertar-se da estrutura, e também os indivíduos a libertarem-se das expectativas normativas das instituições, estimulando-os a envolverem-se na monitorização reflexiva dessa estrutura (Beck, Giddens e Lash, 2000:189). Assim sendo, a relação de homens e mulheres pauta-se cada vez mais pela autenticidade, num cenário em que os constrangimentos normativos e ideológicos, as representações tradicionais em torno dos géneros e os estereótipos sexuais tendem a desvanecer-se.[83] Homens e mulheres passam a poder partilhar, em pé de igualdade, das esferas pública e privada (e.g. Benjamin e Sullivan, 1996; Sullivan, O., 1997; Hakim, 2000).

Há, porém, perspectivas que relevam a ambiguidade das alterações verificadas no plano das relações de género. Crompton (1999), designadamente, é um/a dos/as autores/as que, sem negar a evidência das mudanças em curso, coloca a tónica na persistência da tradição, pelo que o compromisso social entre os géneros tem sido modificado, mas não propriamente superado (veja-se também Crompton, 2002). Lisa Adkins (2000) procurou analisar as relações de género à luz das teorias sobre a modernidade reflexiva e, principalmente, dos conceitos de *individuação* e *des-tradicionalização*. Contrariando a tese de que se assiste a um

[82] É o caso das mulheres adaptativas (*adaptive women*). Estas – na opinião de Hakim - procuram acima de tudo ter uma ocupação remunerada que, no imediato, lhes permita satisfazer algumas necessidades materiais, mas não propriamente uma carreira profissional. Este argumento de Hakim, que exploraremos mais à frente, afigura-se, aliás, particularmente controverso.

[83] Recordamos que os estereótipos sexuais são generalizações construídas a partir das diferenças biológicas (sexuais) entre homens e mulheres; reflectem as ideologias de género, as pressuposições, as crenças e as percepções socialmente partilhadas em torno dos papéis sociais dos géneros masculino e feminino (cf. Amâncio 1992, 1993, 1994, 2002; Reskin e Padavic, 1994; Grint, 1998; Alcañiz, 2004).

processo em que a acção se liberta da estrutura, a autora defende que, apesar de todas as novas dinâmicas económicas e sociais, os indivíduos não se têm necessariamente *libertado* de categorias sociais como a classe ou o género. Assiste-se, sim, a um processo de *re-incrustação* (*re-embedding)* que articula o novo com o tradicional, e que redunda num processo de *re-tradicionalização*.

Trata-se, no fundo, de perspectivas que relevam a coexistência de novos e velhos cenários. Segundo Martine Segalen, no que toca à nova ambiência da *relação pura*, o amor é balizado pela efemeridade; e a renúncia ao casamento traduz a recusa, sobretudo das gerações mais jovens, de submeter a relação a outras forças que não a dos sentimentos. Assim se compreende o declínio dos casamentos formais, o aumento das uniões de facto e dos divórcios (1999 [1996]:153). Todavia, importa destacar que há várias formas de conceber e de viver as relações conjugais. Assim, de acordo com este sociólogo: "Estamos a assistir a uma profunda transformação cultural, a uma nova definição de casal. Os que coabitam, se casam e se divorciam têm uma doutrina amorosa diferente dos casais que vivem um compromisso prolongado. A coabitação prolonga o amor e o primado da relação amorosa, mas reivindica também a autonomia do indivíduo, para quem o casal não deve ser uma camisa de forças" (*id. ibid.:* 158). Outro sociólogo do domínio da família, Kellerhals, tem salientado que, se é verdade que a afinidade sentimental prevalece hoje nas relações conjugais, importará ter presente que aquela não eliminou as tarefas instrumentais no seio da família, onde persiste a divisão sexual do trabalho. Além disso, os indivíduos, homens e mulheres, vivem hoje divididos entre dois princípios: o do bem-estar individual (individualismo) e o do bem-estar conjugal e familiar (união) (cf. Torres, A., 2001; Aboim e Wall, 2002).

3.2. Alterações na divisão sexual do trabalho: a crescente participação feminina na esfera laboral

O advento da sociedade industrial anulou uma característica lapidar da sociedade tradicional: o sentido de família como unidade produtiva. A divisão do trabalho não se confinou à fragmentação de tarefas e responsabilidades no seio das fábricas; a diferenciação entre a casa e o "local de trabalho" acentuou a divisão dos papéis e das responsabilidades dentro das famílias, concretamente entre *homem* e *mulher* (cf. Reskin e Padavic, 1994; Henderson *et al.,* 1996).

Não há efectivamente consenso quanto às origens da divisão sexual do trabalho e da segregação sexual. Apesar da parca informação sobre, designadamente, a organização social no intitulado período da pré-história, sabe-se, contudo, por via de vários estudos antropológicos que, na maioria das sociedades pré-industriais, as actividades produtivas de natureza económica, na medida em que se

realizavam essencialmente no âmbito do espaço doméstico, estavam pouco demarcadas das demais actividades caseiras. Por conseguinte, todos os membros da família participavam no processo produtivo, ora no trabalho da terra, ora nas tarefas requeridas pelo artesanato. A família funcionava, então, como uma unidade económica, sendo, simultaneamente, uma unidade de consumo (*id. ibid.*).[84]

Neste cenário, em que a família constituía o núcleo vivo da actividade económica, as perspectivas dividem-se quanto à condição social das mulheres. Umas destacam a relevância do papel das mulheres na actividade económica e entendem que o mesmo comportava capacidade de influência nas decisões da família, mesmo quando excluídas da intervenção política ou militar (cf. Giddens, 1989 [1984]; Reskin e Padavic, 1994; Lipovetski, 1997; Pfau-Effinger, 1999). Por outro lado, outras perspectivas recordam que, mesmo nas sociedades tidas como

[84] Recorde-se que Durkheim (1981 [1893]) descreveu a divisão sexual do trabalho como um fenómeno resultante do processo de industrialização e de civilização, associando portanto a indiferenciação de tarefas entre homens e mulheres aos povos "selvagens", isto é, não civilizados. Na mesma altura, provavelmente por volta de 1898, o sociólogo alemão Georg Simmel, em *A Filosofia do Dinheiro,* referia que, na era pré-moderna (economia familiar), não obstante a diferenciação de funções entre os sexos, a participação das mulheres na esfera produtiva lhes conferia valor económico, além de garantirem a sua própria subsistência. Com a revolução industrial, a monetarização da economia e a consequente desintegração da família enquanto unidade económica, a mulher – bem como a sobrevivência do agregado familiar - passou a depender do dinheiro que o marido ganhava fora de casa. Enquanto na sociedade pré-moderna o homem pagava um preço pela noiva à família respectiva (casamento por compra), e estava portanto a comprar a capacidade produtiva da mulher que levava consigo, a instituição do dote (casamento por dote), a sociedade mercantil reflecte o inverso: a compensação que o pai da noiva oferece ao futuro genro por, no futuro, estar obrigado a sustentar a sua filha (Simmel, 2001 [1979, 1898]: 375-376). Engels, como à frente se desenvolverá, entendia que a desigualdade entre homens e mulheres havia sido despoletada pela transição das sociedades primitivas ou pré-históricas para as sociedades patriarcais.
Já o clássico estudo do economista americano e crítico social, Thorstein Veblen (1944 [1899]), *The Theory of the Leisure Class*, refere que a divisão do trabalho entre homens e mulheres, assim como o surgimento de uma classe de lazer, remonta às sociedades primitivas. Nestas, o homem não estava investido do papel de trabalhador; cabia-lhe, portanto, "funções mais honrosas, extraordinárias e sublimes", de predador – como caçar, lutar e cuidar da segurança física do seu grupo. O labor era, assim, uma actividade essencialmente feminina. A mulher produzia e o homem consumia; à mulher era apenas permitido consumir o necessário à sua subsistência (e meramente os bens por si produzidos), enquanto os homens (classe de lazer) consumiam os bens de luxo e não triviais, produzidos pelas mulheres e pelos servos. A mulher era, acima de tudo, uma presa do homem, e o seu trabalho era servil. Aliás, a história da propriedade – sublinha Veblen – começou com a apropriação de mulheres por parte dos homens. Depois de as capturarem e retirarem aos inimigos como se simbolizassem troféus, os homens apropriavam-se dos seus serviços (*id. ibid.*: 16). "As mulheres foram assim originalmente a classe subserviente (...) e, em certa medida, assim permaneceram nos tempos presentes" (*id. ibid.*: 230, tradução livre). Esta divisão de funções entre os sexos está, por sua vez, na origem da distinção entre a classe do lazer (constituída pelos homens) e a classe trabalhadora ou classe do lazer *vicarious* (à qual pertencem as mulheres) (*id. ibid.*: 15). Recorde-se que, para o autor, a diferenciação de estatutos (a superioridade masculina e a inferioridade feminina) repousa nos diferentes atributos biológicos, de temperamento e de capacidade intelectual entre ambos os sexos. Aliás, nas palavras de Veblen "as relações sociais dos sexos são fixadas pela natureza" (*id. ibid.*: 216), e a maioria das mulheres realiza-se por via das funções que assume na sociedade, pelo que os movimentos feministas e as lutas em torno de uma 'nova mulher' são, nas suas palavras, "a produção mais ridícula dos tempos modernos (...)" (*id. ibid.*: 218, tradução livre).

matriarcais, já a mulher se encontrava subjugada ao poder do homem (cf. Reskin e Padavic, 1994). É neste sentido que, nomeadamente, V. Ferreira (1981) se pronuncia: "o aparecimento da propriedade privada esteve apenas na origem de uma *nova* forma de subordinação feminina" (1981:72, itálico original). No mesmo sentido, segundo Danièle Kergoat (1998), ainda que as modalidades da divisão de trabalho entre homens e mulheres variem no tempo e no espaço, prevalece, no entanto, uma hierarquia entre o valor do trabalho desempenhado pelos homens e o das mulheres" (*id. ibid.*)[85] . Trata-se, portanto, na acepção de Héritier (1998 [1996]), da *valência diferencial entre os sexos* (ver capítulo anterior).

É hoje relativamente consensual, na literatura sobre o género, que a revolução industrial, a urbanização e a emergência da família nuclear induziram uma diferenciação acentuada entre os papéis sociais dos homens e os das mulheres: enquanto aqueles saíram do espaço privado rumo ao público, procurando uma fonte de rendimento fora de casa, as mulheres, sobretudo as das classes média e alta, permaneceram confinadas ao espaço doméstico, responsáveis pelas actividades domésticas e reprodutivas (e.g., Reskin e Padavic, 1994; Henderson, *et al.,* 1996; Abbott e Wallace, 1997; Kergoat, 1998; Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Pfau-Effinger, 1998a, 1998b, 1999, 2000; Méda, 2001a; Alcañiz, 2004). Retomando as palavras de V. Ferreira (1981: 60) " A mulher que anteriormente era um elemento pleno da 'equipa de produção' ficava em casa.(...). O mundo da burguesia cindia-se em dois: o do homem e o da mulher; o do trabalho e o do não-trabalho; o da produção e o do consumo; o da vida social e o da vida privada".

Simultaneamente, o desenvolvimento do capitalismo instituiu a primazia do valor monetário, pelo que o trabalho doméstico, ao não ser objecto de remuneração, se foi progressivamente desvalorizando (e.g. Henderson, *et al.,* 1996; Méda, 2001a).[86] Todavia, com o desenvolvimento do sector industrial, a diferenciação

---

[85] Kate Millett (1974 [1969]) sublinhou que, mesmo antes do advento do capitalismo (ou ainda hoje em algumas tribos), o trabalho realizado pelas mulheres foi sempre subvalorizado em relação ao dos homens. A autora apoia o seu argumento nos trabalhos desenvolvidos por antropólogos/as, designadamente por Margaret Mead. Esta salientou, em vários estudos, que, independentemente da natureza dos trabalhos realizados, aquilo que os homens fazem é sempre mais prestigiado. "Numa cultura onde são os homens que tecem e as mulheres que pescam, tal como noutra cultura paralela, onde são os homens que pescam e as mulheres que tecem, é axiomático que, de qualquer maneira, é a actividade reservada ao macho a que terá maior prestígio, poder, posição e melhor retribuição" (cit. *in* Millett, 1974 [1969] 243). Esta é de facto a posição de várias teorias feministas (fundamentalmente das feministas radicais) que, apoiadas no conceito de patriarcado, sublinham a sua pré-existência em relação ao capitalismo industrial. As teorias dos dois sistemas, como se verá, entendem que as relações patriarcais balizavam as práticas sociais e estavam incrustadas nas instituições anteriores ao sistema capitalista; contudo, sublinham que este último exacerbou a ideologia em torno das diferenças sociais entre homens e mulheres, em particular a desvalorização do trabalho por estas realizado, de forma a daí retirar mais-valias.

[86] Aliás, retomando a perspectiva de Simmel (2001 [1979, 1898]), vale a pena recordar o registo crítico que este sociólogo imprimiu à forma como o dinheiro, na sociedade moderna, interferiu nas relações e interacções sociais, isto é, na cultura em geral. O dinheiro transformou profundamente os laços familiares e comunitários tradicionais e as emoções, e difundiu uma nova vida – a vida

estendeu-se ao grupo feminino, ampliando a distância entre as condições de vida das mulheres das classes média e alta ("damas do lazer") e as da classe trabalhadora, cujas vivências diárias se comprimiam (e oprimiam) entre as tarefas rotineiras da fábrica e as da casa (cf. Henderson, *et al.,* 1996: 41). Ainda, nas fábricas, sublinha Kate Millett, exigia-se a estas mulheres "mais horas de trabalho, tarefas mais pesadas, piores condições de trabalho e salários inferiores aos homens, em qualquer tipo de ofício" (1974 [1969]:21).

Desvalorizado socialmente, o valor do trabalho das mulheres era, no mercado laboral, igualmente depreciado pelo capital. No século XVIII, não só as mulheres e as crianças estavam mais disponíveis que os trabalhadores do sexo masculino para laborar nos sectores da indústria menos remuneradores (e.g. sector têxtil), como, no interior daqueles, os salários auferidos eram inferiores aos dos homens. Todavia, nos finais do século XIX, à medida que os homens empobrecidos do mundo rural migravam para as cidades gerando um excedente de mão-de-obra, as mulheres tendiam a ser preteridas e, consequentemente, diminuía a sua representação na força de trabalho (cf. Reskin e Padavic, 1994).

Na Europa e nos EUA, num contexto de acentuado desemprego, os sindicatos e as hostes políticas (instituições predominantemente masculinas) forjaram um conjunto de políticas reformistas no domínio laboral, as quais, pese embora o sentido de protecção contra a exploração e os riscos de trabalho, acabaram por excluir as mulheres de um conjunto importante de postos de trabalho.[87] Apesar das reformas legislativas, muitas mulheres continuaram a prestar serviço nas fábricas, sobretudo no sector têxtil; tratava-se maioritariamente de mulheres solteiras, oriundas de famílias de magros rendimentos, viúvas, mães sós com filhos/as, ou mulheres casadas tentando minorar as condições de pobreza.

Na Europa, após a II Guerra Mundial (período que, como previamente sublinhado, coincidiu com a regulação fordista das relações de trabalho), consolidou-se o modelo masculino de ganha-pão (*breadwinner model).* Este modelo repousou

---

objectivada, individualizada, da complexidade social e da rígida divisão do trabalho. Antes do imperativo do valor monetário, as pessoas atribuam valores subjectivos às coisas, mas o dinheiro acabou por objectivar os valores e a cultura em geral; os valores intrínsecos foram sendo substituídos pelos extrínsecos. A calculabilidade e a intelectualidade racional invadiram a vida em sociedade, em detrimento das emoções e do exercício da subjectividade (a seu ver, só a cultura feminina prevalece apegada a estas dimensões).

[87] Nos finais do século XIX e inícios do século XX, nos EUA e na Inglaterra, os sindicatos lutaram por um salário de família (*the family wage system*) que permitisse aos homens sustentar as respectivas famílias e, portanto, dispensar o contributo salarial das respectivas mulheres. Segundo a economista norte-americana Heidi Hartmann "Assegurava-se, deste modo, a dependência das mulheres relativamente aos maridos, ao mesmo tempo que se reforçava a distinção entre as esferas masculina e feminina" (1979:16). (veja-se também Walby, 1986, 1990).
Valerá a pena recordar que, nos EUA, em 1840, as mulheres e as crianças representavam 40% do total de trabalhadores/as do sector industrial; em 1890, já apenas 17% das mulheres trabalhavam remuneradamente (fora de casa ou no domicílio); e, no início do século XX, só 6% das mulheres casadas o faziam (Reskin e Padavic, 1994:20).

num contrato de género específico (tradicional): ao homem incumbia o papel instrumental de prover o agregado doméstico e ocupar-se da esfera pública (cultural, política, associativa, sindical...); às mulheres, o papel expressivo de integração afectiva da família. Neste sentido, na fase da modernidade, assistiu-se a uma dupla divisão sexual do trabalho: a separação entre a esfera privada (campo feminino) e a esfera pública (domínio masculino), e a segregação sexual no mundo laboral, associada à desvalorização social do trabalho feminino (cf. Hirdman, 1998; Pfau-Effinger, 1999, 2000).

A partir do terceiro quartel do século XX, com o desenvolvimento do sector dos serviços, intensificou-se a participação das mulheres no mercado de trabalho; este fenómeno, associado ao incremento dos níveis habilitacionais, induziu uma revisão no contrato tradicional de género (cf. Hirdman, 1998; Pfau-Effinger, 1998a, 1998b, 1999, 2000; *vide* ponto 4.7.4). Com efeito, as taxas de actividade feminina têm vindo, na Europa e nos EUA, a aproximar-se das taxas de actividade masculina (sendo que, no caso dos homens, a crise do sector industrial tem mesmo implicado, em alguns países, uma retracção do emprego) (cf. Nicole-Drancourt, 1990; Abbott e Wallace, 1997; Walby, 1997; Bradley, 1998). Além da expansão da oferta de profissões socialmente tidas como femininas, o aumento do nível de escolaridade das mulheres, associado à procura de realização profissional e de autonomia (independência económica e simbólica), e ainda a possibilidade de um maior controlo sobre a fertilidade, são factores que ajudam a explicar a crescente participação feminina na actividade económica.

Algumas perspectivas, como já aqui destacámos, entendem que, se a revolução industrial acarretou a subordinação económica e simbólica das mulheres, já a participação destas no mercado de trabalho, associada ao desenvolvimento do sector terciário, viria a permitir a renegociação do poder na relação conjugal, a favor das mulheres (derrocada do regime patriarcal) (e.g. Giddens, 1989 [1984]); Castells, 1997; Hochschild, 1989; Carnoy, 2000; Gershuny, 2000; Hakim, 2000; Beck, 2000b). Contudo, como se desenvolverá, não só persiste a segregação sexual no mundo laboral, como o movimento das mulheres rumo ao mercado de trabalho não teve correspondência recíproca por parte dos homens (isto é, uma maior participação destes na esfera privada) – tópico explorado no ponto seguinte.

3.3. Relações de género e esfera familiar: contextualização

3.3.1. Responsabilidades domésticas e familiares

Nos anos 70 (século XX), alguns sociólogos defenderam a tese de que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho acarretaria, num segundo momento, um envolvimento equivalente dos homens nas actividades domésticas.

Por conseguinte, as relações de género, na classe média, seriam cada vez mais simétricas (cf. Gregory e Windebank, 2000; veja-se e.g. Gershuny *et al.*, 1994; Benjamin e Sullivan, 1996; Gershuny, 2000). No entanto, os estudos realizados demonstram que a divisão do trabalho doméstico/familiar permanece desigual e tende a consumir, no caso das mulheres empregadas, praticamente todo o tempo que o trabalho remunerado liberta. (e.g. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Perista, coord., 1999; 2002; Gregory e Windebank, 2000; Windebank, 2001; Crompton, 2002; Barrère-Maurisson, 2003).

O trabalho doméstico inclui as actividades não remuneradas (gratuitas) que são realizadas por membros do agregado familiar, quer seja para benefício próprio, quer seja para usufruto dos demais. Como sublinha Barrère-Maurisson (2003), trata-se de actividades que vão desde a gestão, planeamento, organização, supervisão até à realização de tarefas múltiplas.[88] Segundo Virgínia Ferreira (1981:62), além da gratuitidade associada ao trabalho doméstico, importa ainda referir que se trata de uma produção privada com origem no seio da família; que as actividades em questão são normalmente realizadas sem cooperação; que se trata de trabalho que é, simultaneamente, intelectual e manual (implica capacidade de organização, tomadas de decisão e execução de tarefas); e que constitui um meio de reprodução de força de trabalho.

Na verdade, além do trabalho remunerado, é vasto e intenso o trabalho não-pago desenvolvido pelas mulheres, passando não só pelas tarefas domésticas, mas também pela prestação de cuidados a crianças e outros dependentes, seja no contexto da família ou no da comunidade (e.g. Costa, 1992; Moss, 1993; Chagas Lopes, coord.,1995a; Durán, 2000; Perista, 2002, Fontaínha, 2002). O trabalho doméstico inclui, portanto, quer actividades rotineiras (e.g. cozinhar, limpar, lavar e fazer as compras para consumo doméstico, prestar cuidados a crianças, a adultos dependentes ou idosos), quer actividades não rotineiras – como seja, por exemplo, jardinar, cuidar da manutenção do carro ou realizar tarefas de *bricolage*. Subjaz à realização das tarefas domésticas uma linha de género: as tarefas rotineiras e "dependentes do tempo" são desempenhadas fundamentalmente por

[88] De acordo com Marie-Agnès Barrère-Maurisson (2003), além das actividades domésticas propriamente ditas, há tarefas parentais que também são incluídas na categoria de "domésticas" - é o caso, por exemplo, da preparação de refeições e do apoio nos cuidados de higiene. Estas actividades devem ainda, na sua óptica, serem consideradas trabalho. Já o tempo pessoal e o fisiológico, bem como aquele afecto a actividades parentais de sociabilidade (brincar, conversar, passear...) já não podem ser vistas como "trabalho". Tal deve-se ao facto de se tratar de actividades dissociadas de um sentimento de obrigação (tempo constrangido), estando antes imbuídas do sentimento de prazer (tempo escolhido). Neste sentido, uma vez somado o tempo de trabalho remunerado e de trabalho não remunerado, as mulheres têm menos tempo de não-trabalho que os homens. Esta perspectiva, pese embora a sua relevância, não deixará, porém, de colocar algumas reservas; a fronteira entre a obrigação e o prazer é também ela subjectiva – o que nos remete para a pertinência de uma análise que atente nas percepções subjectivas.

mulheres; já aquelas não rotineiras e "independentes do tempo" acolhem maior participação masculina (cf. Emerek, 1998; Bradley, H., *et al.*, 2000).[89]

Segundo apontam alguns estudos, as situações em que as mulheres estão mais aliviadas das tarefas domésticas e familiares devem-se fundamentalmente à contratação de serviços privados para esse feito, e não a um maior envolvimento dos parceiros nesse domínio (Rubery, Smith e Fagan, 1999). Em geral, os homens assumem mais o papel de "assistentes" do que propriamente de "parceiros efectivos" (Gregory e Windebank, 2000). Tal sucede mesmo naquelas sociedades associadas a um modelo mais igualitário de relações de género, e onde o Estado tem exercido um papel de relevo na promoção da igualdade entre homens e mulheres, tanto na família como na sociedade em geral – como é o caso dos países escandinavos (cf. Hirdman, 1998; Leira, 1998, 2001; Björnberg, 2002).[90]

Contudo, Rosemary Crompton (1999) destaca que as mudanças no sentido de uma divisão mais igualitária do trabalho doméstico, ainda que lentas e graduais, não devem ser subestimadas. Os indícios de uma maior modernização das relações de género estão sobretudo presentes naqueles agregados em que as mulheres estão empregadas a tempo inteiro, em que ambos os cônjuges têm níveis elevados de habilitação escolar e de qualificação profissional, e em que, simultaneamente, são portadores de uma ideologia igualitária no que toca aos papéis sociais de homens e de mulheres. Tal constatação, aliás empiricamente apoiada, vem demonstrar que as representações e as atitudes em torno dos papéis sociais dos géneros são passíveis de mudança. (veja-se também Rubery, Smith e Fagan, 1999; Perrons, 2000b).[91]

---

[89] A noção de "independente do tempo", assinalada por Ruth Emerek (1998) e Bradley, H., *et al.*, 2000, refere-se ao facto de as tarefas caseiras com maior participação masculina poderem ser desempenhadas em qualquer momento, sem que haja imperativos rígidos quanto à necessidade da sua execução – o que já não sucede com as tarefas realizadas maioritariamente pelas mulheres (tarefas "dependentes do tempo"). As assimetrias no que respeita à divisão do trabalho doméstico/familiar, em Portugal, serão desenvolvidas na Parte II.

[90] Vários estudos têm demonstrado que, salvos alguns matizes, as assimetrias no espaço doméstico são comuns a todos os países europeus. Prevalece, assim, a noção do "homem empregado sem responsabilidades domésticas e familiares". Mesmo nos casais onde a relação tende a ser mais igualitária, as desigualdades não se dissiparam. Por força do acréscimo dos níveis de qualificação e de um maior envolvimento das mulheres na esfera profissional, é muito clara a clivagem entre a vida que as mulheres idealizam e aquela que realmente levam (cf. Muller, U. 1998). A propósito das desigualdades entre os sexos, importa reter que, enquanto as mulheres com filhos/as tendem a auferir os rendimentos mais baixos do mercado de trabalho, já os homens com filhos não enfrentam obstáculos a um posicionamento no topo da escala de rendimentos (cf. Perrons, D., 2000b).

[91] A pesquisa de Gershuny *et al.* (1994) demonstrou que os casais cujos respectivos pais partilharam mais equitativamente as tarefas domésticas são aqueles que, por seu turno, tendem a pôr em prática uma divisão do trabalho doméstico mais simétrica. Rosemary Crompton (1999) refere ainda a importância dos recursos materiais como fonte de poder; a partir do seu estudo (pesquisa comparativa entre a Inglaterra, a República Checa e a Noruega), foi possível verificar

A análise da situação das mulheres no mercado de trabalho não prescinde, portanto, da observação do contexto familiar, designadamente da relação conjugal, dos papéis de género e da divisão/partilha dos afazeres domésticos e familiares. A desigual divisão do trabalho, no seio das famílias, entre homens e mulheres, diminui a disponibilidade destas na esfera laboral e profissional (cf. Perista e Chagas Lopes, 1999; Crompton, 1999; Gregory e Windebank, 2000). Ainda, segundo G. Poeschl (2000), apesar da assimetria, as mulheres comparam a sua situação com a da geração anterior, o que as leva a conformarem-se com as práticas tradicionais - conformidade que, por sua vez, contribui para que se perpetue e reproduza a ordem social tradicional.[92]

Neste sentido, pode dizer-se que prevalecem profundamente enraizadas as estruturas ideológicas e normativas, em particular a pressuposição de que, por força das funções reprodutivas do corpo feminino e da maternidade, as mulheres são portadoras de uma inclinação *natural* para o trabalho de cuidar e para as actividades do foro afectivo e privado.[93] Hochschild (1989) refere, a propósito dos EUA, que se tem assistido a uma *revolução emperrada* (*stalled revolution*). Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho e das alterações verificadas no papel das mulheres na sociedade, os homens revelam ter mudado pouco, resistindo a um maior envolvimento no trabalho não remunerado, designadamente na esfera doméstica/familiar (vide também Moss, 1993; Drew e Emerek, 1998; Drew, 2000; Gregory e Windebank, 2000).[94]

---

que, naquelas situações familiares em que as remunerações das mulheres são iguais ou superiores às dos maridos/companheiros, a divisão sexual do trabalho é menos tradicional.

[92] Todavia, para alguns/as autores/as – como é o caso de Lipovetski (1997) ou Hakim (2000) –, a complacência feminina relativamente ao tradicionalismo dos papéis de género na esfera privada deve-se ao facto de, aos olhos das mulheres, este domínio constituir fonte de poder, de autonomia, de realização identitária e de enriquecimento pessoal. Segundo as palavras de Gilles Lipovetski (1997: 257), a responsabilidade pelo espaço doméstico e pelos cuidados com as crianças confere à mulher o sentimento de controlo de um território.

[93] O estudo de Karin Wall *et al.* (2002:637) fornece, a respeito da relação entre o nível de habilitações escolares e as representações sobre as funções sociais da maternidade e da paternidade, dados interessantes. Assim, acerca das mães sós com filhos/as ao seu cuidado, conclui que são as mulheres mais escolarizadas e com maior nível de qualificação aquelas que tendem a ter uma representação forte de família "binuclear", no sentido em que partilham da opinião que a criança deve relacionar-se de uma maneira estreita com o pai e respectiva família (ainda que esteja mais presente a "guarda materna com forte presença do pai" enquanto norma ideal, em detrimento da "guarda conjunta"). Já as mulheres com baixos níveis de escolaridade e com qualificações baixas tendem a considerar *natural* que os pais não fiquem com os/as filhos/as após a separação/divórcio. *Vide* também Inglehart e Norris (2003).

[94] A expressão "revolução emperrada" traduz ainda o facto de a sociedade em geral, mas fundamentalmente as empresas, não terem acompanhado a transição no papel das mulheres (o que é visível na inflexibilidade dos horários de trabalho e nas exigências que são colocadas à disponibilidade dos/as trabalhadores/as) (Hochschild,1989). Numa perspectiva mais optimista, Gershuny *et al.* (1994) sugerem que se trata de uma "revolução retardada" (*lagged revolution*). A seu ver, à medida que se constate uma maior partilha do trabalho remunerado entre homens e mulheres, também o trabalho não remunerado será mais equitativamente distribuído. Tal sucederá por força da acumulação de pressões domésticas. A socialização dos/as filhos/as destes casais que, a breve trecho, partilharão mais simetricamente as tarefas domésticas, assentará na

No mesmo timbre, Dominique Méda (2001a) refere que, em França, as últimas décadas têm testemunhado uma *revolução silenciosa*. O papel desempenhado pelas mulheres na sociedade tem vindo a alterar-se profundamente – facto que é visível no prolongamento da escolaridade e na participação maciça no mercado de trabalho -, mas, em contraponto, toda a sociedade tem permanecido silenciosa, imobilizada, inerte. As estruturas sociais prevalecem arcaicas; as políticas nacionais e locais, a organização do trabalho, e o Estado-providência mostram-se emudecidos perante a necessidade de resposta à biactividade dos casais (*id. ibid.*: 10). De igual modo, a generalidade dos homens permanece impassível, continuando a sua conduta a pautar-se pela unidimensionalidade.

Para Walby (1990), o patriarcado pode assumir diferentes formas e graus, o que explica que, em diferentes lugares e tempos, as suas estruturas possam apresentar variações. A eliminação de uma estrutura patriarcal não desmorona o sistema na totalidade. Segundo Delphy e Leonard (1992), o sistema patriarcal tem vindo a adaptar-se às transformações do sistema capitalista; se é verdade que a economia capitalista impeliu a força de trabalho feminina para o mercado de trabalho, as relações de poder patriarcais ajustaram-se a essa transformação, mas não desapareceram ou esmoreceram.

Ainda acerca das assimetrias nas relações de género, vários estudos têm evidenciado que a divisão sexual se estende à esfera do lazer; ou seja, também este domínio é perpassado por actividades socialmente tidas como "masculinas" e "femininas". As actividades de lazer socialmente consideradas "femininas" tendem a confinar-se, quando possíveis, ao próprio espaço do lar e às redes de sociabilidade com familiares e vizinhos.[95] Como a jornada total de trabalho (tempo de trabalho pago e de trabalho não-pago) é mais longa que a dos homens, resta-lhes menos tempo para consagrar a actividades lúdicas.

No caso das mulheres que são empregadas e mães, o tempo de lazer afigura-se particularmente fragmentado, sendo frequentemente quebrado ou interrompido por solicitações domésticas e familiares (já o tempo dos homens tende, por

---

valorização da partilha - valor que se repercutirá nas gerações seguintes. Neste sentido, a convergência entre os sexos está em curso. (*vide* também Gershuny, 2000).

[95] Recorde-se, a este respeito, a investigação conduzida por Sofia Aboim e Karin Wall (2002) em que foram inquiridas 1776 mulheres (estudo apoiado numa amostra do universo das famílias de Portugal Continental com pelo menos uma mulher entre os 25 e os 49 anos de idade a viver em casal e mãe pelos menos de um filho co-residente com idades compreendidas entre os 6 e os 16 anos). Este estudo aponta como conclusão o facto de as divisões entre os membros de casal se estenderem às actividades realizadas fora de casa; assim, as mulheres, quando saem, tendem a estar acompanhadas por membros da família, em particular pelos/as filhos/as. Esta investigação tem a originalidade de, relativamente ao nosso país, traçar e analisar pormenorizadamente a relação entre a diversidade de dinâmicas de interacção no seio das famílias, as orientações normativas da conjugalidade, os capitais escolares, as posições de classe, as representações e práticas quotidianas da vida familiar, e a divisão de trabalho na família (grau de diferenciação entre os cônjuges), designadamente no domínio do lazer (sociabilidades, visitas culturais, frequência de eventos desportivos, actividades recreativas e de passeio, entre outras).

contraponto, a ser contínuo e ininterrupto) (cf. Sullivan, O., 1997). Por conseguinte, não só as mulheres dispõem de menos tempo livre (tempo liberto do trabalho remunerado, das actividades domésticas e familiares, dos próprios cuidados básicos de manutenção - como dormir, alimentar-se e efectuar cuidados de higiene diários), como o eventual tempo de lazer, frequentemente entrecortado e constituído por episódios de duração reduzida, é de menor qualidade que o dos homens (cf. Deem, 1986; Bittman e Wajcman, 2000). Ainda, segundo Nancy Fraser (1997), só se alcançará a igualdade de género quando, também no que toca ao campo do lazer, forem suprimidas estas iniquidades (cit. *in* Bittman e Wajcman, 2000:166).[96]

3.3.2. Novas dinâmicas familiares

No cerne das transformações da intimidade e da sexualidade está a revolução sexual, por sinal ocorrida no contexto da *modernidade avançada* ou do *novo cenário* (Giddens, 1995b [1990]; Hakim, 2000). Com o advento e desenvolvimento de novos e seguros métodos de contracepção - como a pílula, o dispositivo intra-uterino ou mesmo a possibilidade de esterilização -, as relações sexuais autonomizaram-se da função de reprodução. As mulheres passaram a poder, por um lado, controlar a sua fertilidade, evitando gravidezes indesejadas, e, por outro, a decidir qual o momento, no seu ciclo de vida, mais adequado à maternidade (ou a optar por um projecto de vida sem filhos/as).

A visão funcionalista e monolítica da família moderna encontra-se em transformação. Na verdade, são cada vez mais numerosas as famílias em que ambos os membros do casal exercem uma actividade remunerada, fora de casa. Além disso, um número crescente de pessoas tem vindo a optar por viver só – não apenas aquelas que, após ruptura conjugal, decidem não voltar a coabitar, como outros indivíduos, geralmente jovens, que, no processo de transição para a vida adulta, se autonomizam da família de origem e optam, pelo menos numa dada fase do seu percurso de vida, pela via da não conjugalidade (cf. Guerreiro, 2003: 31). As taxas de divórcio não têm parado de crescer e, cada vez mais, as estruturas familiares assumem uma pluralidade de formas. Com efeito, são inúmeros os estudos que se debruçam sobre o aumento das famílias recompostas, o incremento de famílias monoparentais, a maior informalização da

[96] Vale a pena recordar, de passagem, o conceito de *vicarious leisure,* da autoria do economista Veblen (1994 [1899]). Este conceito procurou descrever aquelas situações em que as actividades de lazer não decorrem da vontade do próprio, mas sim da satisfação do bem-estar e do conforto de outrem – a família ou a pessoa a quem se serve (trata-se portanto de lazer associado à classe servil). Com efeito, apesar de contar com mais de um século, aquele conceito permitia, na altura, relevar a diferença entre homens e mulheres. Aqueles, uma vez acumulado um determinado patamar de *status* ou de riqueza (tanto na sociedade pré-moderna como na moderna), integram a classe de lazer. As mulheres, ao invés, ou estão privadas do lazer, ou desenvolvem actividades lúdicas, num registo de servilismo, que se destinam a prestar conforto e bem-estar aos homens.

conjugalidade (visível no acréscimo das uniões de facto, incluindo tanto casais hetero como homossexuais), e o acréscimo de nascimentos ocorridos fora de um contexto conjugal formalizado. Tem-se vindo igualmente a constatar um prolongamento na idade de casamento e o adiamento, no ciclo de vida, do nascimento dos/as filhos/as, além de um número crescente de casais que se decide pela não parentalidade (e.g. Roussel, 1992; Segalen, 1999 [1996]; Torres, 1996; 2002a; Perista e Lopes, 1999; Crompton, 2002).

Não obstante as transformações presenciadas nas últimas décadas, a família prevalece a esfera da vida social mais valorizada pelos indivíduos (cf. Almeida, J. Ferreira, 1990; Almeida e Guerreiro, 1993; Almeida e Wall, 1995; Crompton e Fiona, 1998; Hakim, 2000; Cabral, Vala e Freire, 2000).[97] Contudo, para alguns/as autores/as, as mudanças no sentido da crise da estrutura familiar clássica – de que é exemplo o aumento do número de separações e de divórcios - contribuem para acelerar o sentimento de insegurança que impera nas sociedades actuais (e.g., Fitoussi e Rosanvallon, 1997; Hochschild, 1997). Note-se que, à luz de algumas perspectivas – como a de Ulrich Beck (2000a) –, a *sociedade de risco* não se prende apenas com as mutações no mercado de trabalho e a crescente fragilização das relações de emprego; associa-se também às novas dinâmicas que recaem sobre o domínio familiar. Assim, a precarização do laço conjugal é também um sintoma do processo de individualização, num contexto em que os indivíduos enfrentam o risco de viverem privados de relações sociais, do casamento ou da família (*vide* Crompton, 2000:538).

Já para o sociólogo da família, Martine Segalen (1999 [1996]), o aumento do número de divórcios espelha, igualmente, as transformações culturais que estão na base da vivência da conjugalidade e do amor (ver capítulo precedente). Cada vez mais, homens e mulheres procuram a sua felicidade na relação de casal; quando esta deixa de o proporcionar, projecta-se a hipótese da separação. Anália Torres (1996, 2002a), como veremos noutro capítulo, sublinha a diversidade de formas de viver a conjugalidade. Quando sucede imperar a forma *associativa,* a relação conjugal *associa* dois seres autónomos e assenta no primado do bem-estar afectivo e emocional, ao qual está subordinada a durabilidade da relação. Todavia, no momento do *desencontro,* ou seja, quando a relação deixa de

[97] Recorde-se que, a partir de um questionário realizado em 1990 em Portugal e noutros países europeus, Ana Nunes de Almeida e Maria das Dores Guerreiro concluem que, para os/as portugueses/as, a família é a esfera prioritária "de investimento e dedicação individuais, com predomínio absoluto sobre as restantes esferas de actividade" (1993: 182). Também a satisfação com a família vislumbrou-se expressiva – facto que põe em causa, como sublinham as autoras - "os presságios correntes de crise e mesmo de fim da família" (*id. ibid.*: 185). Estas conclusões encontram-se confirmadas noutro estudo: "A família detém, no dia a dia, uma importância decisiva para os portugueses, como aliás para os europeus em geral. É, sem dúvida, uma esfera prioritária de confiança, de investimento e dedicação individual, gozando de um predomínio absoluto sobre as restantes esferas da actividade do indivíduo – seja o trabalho, os amigos, os conhecidos, os tempos livres" (Almeida e Wall, 1995: 44).

satisfazer, é equacionada a ruptura (a transformação das relações de género em Portugal será objecto de maior desenvolvimento na Parte II).

3.4. Um universo feminino multifacetado: os valores e as atitudes perante o trabalho remunerado e a família

A teoria das preferências (Hakim, 2000), ainda que seguramente controversa, tem-se revelado incontornável na análise dos valores e das atitudes das mulheres relativamente ao trabalho remunerado e à família. Como previamente aflorado, de acordo com Catherine Hakim, as sociedades afluentes vivem sob a égide de um *novo cenário*, portador de múltiplas opções e oportunidades para as mulheres do século XXI.[98]

Partindo da tese desenvolvida por Giddens, esta autora defende que o processo de *individuação,* inerente ao *novo cenário,* atenua substancialmente (e tende a eliminar) as influências que, na modernidade, eram exercidas pelos constrangimentos institucionais. Logo, os indivíduos estão libertos do *peso* das estruturas e deparam-se com uma ampla diversidade de opções em matéria de estilos de vida. Ainda, na linha de Inglehart, salienta que a economia das necessidades deu lugar à economia das aspirações (Hakim, 2000: 72). Por outras palavras, uma vez satisfeito o patamar das necessidades materiais básicas e alcançada a estabilidade política e social, desvanece-se o estilo de vida padronizado e fortemente condicionado por factores estruturais. As sociedades passaram de um sistema de valores centrado na eficiência económica, na autoridade burocrática e na racionalidade científica, para um sistema de valores pós-modernos, focalizado na autonomia, na realização individual, na auto-expressão, na diversidade de opções e de estilos de vida (ver capítulo 2.4.2.).

À luz desta linha de raciocínio, homens e mulheres têm prioridades diferentes em relação ao emprego: os homens valorizam fundamentalmente a estabilidade contratual e uma remuneração elevada, enquanto as mulheres privilegiam os aspectos intrínsecos: a realização pessoal e as relações de trabalho amigáveis com colegas e superiores. Contrariando as teses que olham para as mulheres empregadas como um grupo homogéneo, a teoria das preferências assenta no princípio da heterogeneidade feminina. Para Hakim, não há um estilo de vida padronizado e homogéneo que compreenda as opções relativamente à esfera familiar e profissional. Ainda, a seu ver, a análise das atitudes e dos valores tem sido negligenciada pela Sociologia. Os sociólogos – sublinha Hakim - têm trabalhado sobretudo dados agregados, esquecendo-se de *descer* até às

[98] A autora opta pelo conceito de *novo cenário* por considerar que o de *modernidade* peca por ser eurocentrista, *i.e.,* por ter como referência a sociedade ocidental. A teoria das preferências será desenvolvida no capítulo 4.3.2.

pessoas, ao plano micro, e de as questionar sobre as preferências que enformam os seus estilos de vida (2000: 75).

A partir de uma análise geracional, Hakim (2000) afirma ser possível constatar que, cada vez mais, se vem acentuando a polarização das orientações e preferências das mulheres relativamente ao emprego. É possível, na sua óptica, refutar a tese de que as gerações mais jovens, por serem também mais escolarizadas, procuram a sua realização pessoal por via do desempenho de uma actividade profissional. Assim sendo, a polarização é particularmente evidente entre uma minoria de mulheres orientadas para a carreira (*career-oriented women*) e aquelas que optam pela *carreira matrimonial* ([sic], Hakim, 2000:159) (ou seja, mulheres orientadas para a vida doméstica e familiar).

As primeiras planeiam o desenvolvimento da carreira a longo-prazo, investindo continuamente nas suas competências e qualificações (capital humano). São mulheres que tendem a trabalhar a tempo inteiro e a não interromper a actividade profissional aquando do casamento ou do nascimento dos/as filhos/as (aliás, um número expressivo destas mulheres opta mesmo por não ter filhos/as). As segundas esperam (e desejam) que os cônjuges/companheiros sejam os provedores da subsistência económica da família e, neste sentido, tendem a não exercer uma actividade remunerada depois de consagrado o matrimónio.[99] Como o número de mulheres orientadas para a carreira matrimonial e para a vida doméstica (*home-centred women*) tem vindo a decrescer, a polarização é sobretudo visível entre as mulheres orientadas para a carreira (uma minoria) e as adaptativas (a maioria da população adulta feminina).[100] Estas, depois do matrimónio (fundamentalmente, após o nascimento dos/as filhos/as), assumem que a sua participação no mercado de trabalho é secundária em relação à dos respectivos maridos/companheiros, dando prioridade às responsabilidades

---

[99] No que toca às diferenças de preferências entre homens e mulheres, Hakim reconhece que esta é uma questão lateral à teoria que procura desenvolver (teoria centrada na diversidade e heterogeneidade feminina). Contudo, a análise das ideologias sobre os papéis sociais de género não inferiu qualquer diferença entre homens e mulheres. Pelo contrário, a maioria das mulheres (mulheres adaptativas e as mulheres orientadas para a vida familiar) revela uma atitude tão tradicionalista quanto a generalidade dos homens. Aliás, segundo a autora, o sucesso do patriarcado reside precisamente aqui: enquanto as mulheres têm interesses que conflituam entre si, os homens, não só são uma categoria mais homogénea, como têm interesses convergentes com os da maioria das mulheres.

[100] Ainda, para as mulheres orientadas para a vida doméstica, a família constitui o elemento central das suas vidas. As qualificações escolares obtidas enquadram-se num projecto de enriquecimento pessoal (aliás, fundamental, no mercado matrimonial), mas não de investimento na carreira profissional (Hakim, 2000).
Traduzimos *adaptive women* por mulheres adaptativas. C. Hakim refere ainda que o mesmo pode ser substituído por "mulheres ambivalentes", uma vez que aquilo que caracteriza este grupo de mulheres é sobretudo a ambivalência de preferências entre a vida familiar e a actividade profissional.
O grupo de mulheres orientadas para a carreira corresponde assim ao "estereótipo masculino"de carreira e de história de trabalho, e que se tornou acessível às mulheres depois da revolução contraceptiva e da revolução da igualdade de oportunidades" (Hakim, 2000: 164).

domésticas e familiares. Tendem, portanto, a optar pelo trabalho remunerado no domicílio ou pelo regime de trabalho a tempo parcial. Impera uma orientação instrumental relativamente ao trabalho remunerado, decorrente da necessidade de contribuir para o orçamento familiar. Como não investem em capital humano, as mulheres adaptativas encontram-se normalmente em ocupações de baixas qualificações e periféricas no mercado de trabalho.[101]

Hakim refere que as mulheres com níveis de educação elevados não se manifestam, necessariamente, orientadas para a carreira, *i.e.,* o nível de habilitações não interfere nas preferências individuais. Na sua perspectiva, "mesmo as mulheres mais modernas e escolarizadas esperam ter um marido com remunerações iguais ou superiores (...)" (2000: 153, tradução livre). Aliás, para a autora, a polarização de preferências é um fenómeno transversal a diferentes categorias de idades e de habilitação, e a diversas classes sociais e grupos étnicos. Também a influência dos agentes de socialização é relativizada: "Em *todas* as sociedades, as raparigas são ensinadas a ser raparigas, e os rapazes ensinados a ser rapazes, mas os resultados são muito variáveis" (2000: 185, tradução livre, original em itálico).

Inspirada na obra de Goldberg (1993, cit., *in* Hakim, 2000:221), Hakim fundamenta a tese da heterogeneidade feminina a partir das diferenças de teor psico-fisiológico, em particular dos níveis de testosterona de que as mulheres são portadoras. Apesar de os níveis desta hormona serem relativamente mais baixos nas mulheres do que no caso os homens, a verdade é que, mesmo entre aquelas, há variações não despiciendas. Assim sendo, algumas mulheres apresentam valores hormonais de testosterona próximos dos masculinos – condição que, aos olhos de Hakim, explica a sua maior predisposição para comportamentos agressivos, assertivos, materialistas e competitivos. A partir daqui, é então possível explicar a centralidade que a carreira assume na vida dessas mulheres. Por outro lado, as mulheres com níveis hormonais tipicamente femininos são mais propensas a um estilo de vida centrado na vida doméstica e familiar – domínio que, por lhes possibilitar o exercício de funções expressivas, se afigura fundamental à sua realização pessoal.

Também os factores psicológicos, ou a personalidade individual, podem ajudar a explicar os diferentes estilos de vida femininos. As mulheres orientadas para a carreira apresentam traços de personalidade semelhantes aos do sexo masculino:

[101] De igual modo, Gilles Lipovetski (1997) entende que a subrepresentação de mulheres em lugares de chefia e em postos de trabalho qualificados se deve sobretudo à opção individual das mulheres. "A dinâmica pós-moderna da emancipação feminina não significa a homogeneização dos papéis dos dois géneros, mas sim a persistência do papel prioritário da mulher na esfera doméstica articulado com as novas exigências da autonomia individual" (*id. ibid.*: 291, tradução livre). Recorde-se que este autor faz, igualmente, referência a um novo cenário, no qual os papéis exclusivos dão lugar às preferências, às escolhas livres e à abertura de múltiplas janelas de oportunidades (Lipovetski, 1997: 239).

sentido de independência, instrumentalidade, competitividade e agressividade. Já as mulheres orientadas para a vida doméstica e familiar revelam traços femininos e que são, inversamente: a dependência, a expressividade, a sensibilidade e a passividade (Hakim, 2000:187). Os factores sociais a nível micro são o terceiro elemento esclarecedor da heterogeneidade feminina. As mulheres centradas na carreira tendem a ter um *background* social semelhante, ou seja, as respectivas mães tiveram (ou ainda têm) participação na esfera pública (laboral ou outra) e ambos os pais detinham (detêm) níveis de educação elevados.[102]

A partir da teoria desenvolvida por Hakim, é possível traçar a seguinte tipologia de preferências.

Quadro 4 - Tipologia das preferências das mulheres no século XXI, segundo Hakim

Mulheres orientadas para a carreira profissional	Grupo minoritário que trabalha a tempo inteiro e que é financeiramente independente. O emprego, ou actividades equivalentes (política, arte, desporto...), figura como o elemento central das suas vidas, como a principal fonte de realização pessoal. As respectivas carreiras pautam-se pela continuidade, não sendo interrompida aquando do casamento ou do nascimento dos/as filhos/as (ainda que parte considerável destas mulheres opte por não ser mãe). A vida matrimonial e familiar é secundarizada. Investem intensamente, e de uma forma planeada, nas qualificações. À semelhança dos homens, adoptam um comportamento competitivo. São praticamente indiferentes a políticas familiares e sociais[103], mas não a oportunidades económicas, artísticas, políticas.
Mulheres adaptativas	Grupo maioritário e menos homogéneo. Integra as mulheres cujas prioridades na vida se alteram no momento do casamento ou do nascimento dos/as filhos/as. Estas mulheres revêem-se num emprego de circunstância que permita satisfazer necessidades económicas. Não ambicionam desenvolver uma carreira – projecto que requereria um investimento planeado e a longo-prazo nesse domínio. As qualificações obtidas são consideradas indispensáveis à manutenção do emprego. Incluem-se também aqui as mulheres com carreiras não planeadas, que, eventualmente, têm sucesso profissional (circunstâncias económicas, políticas ou outras oportunidades de contexto). E também aquelas que andam à deriva (*drifters*), que não têm as suas prioridades clarificadas e que vão vivendo ao sabor das oportunidades e dos constrangimentos emergentes.Trata-se de um grupo permeável às políticas familiares e sociais.

[102] A autora recorre à investigação realizada por Betz e Fitzgerald, 1987 (cit. *in* Hakim, 2000:185-186). Contudo, o argumento com que Hakim sustenta a sua tese da heterogeneidade feminina assenta fundamentalmente em estereótipos sexuais.

[103] Incluem-se aqui políticas de emprego, no domínio da igualdade de oportunidades, da segurança social, e ainda políticas educativas e familiares (e.g. licença parental, políticas e medidas para promover a articulação entre a vida profissional e a vida familiar – como é o caso das infra-estruturas de apoio às famílias).

Quadro 4 - Tipologia das preferências das mulheres no século XXI (segundo Hakim) (continuação).

Mulheres centradas na vida doméstica e matrimonial/ familiar	Grupo minoritário. A família, e em particular os/as filhos/as, são o elemento central da vida destas mulheres. Estas preferem um estilo de vida que não passe pela participação no mercado de trabalho. As habilitações/qualificações obtidas destinam-se a satisfazer um projecto de enriquecimento pessoal (ou a conseguir um bom casamento no mercado matrimonial). Estas mulheres não são necessariamente "domésticas", podendo, inclusivamente, dispor de pessoal contratado para realizar as lides de casa, incluindo os cuidados básicos com os/as filhos/as. Acompanham escrupulosamente o desenvolvimento escolar destes/as e dedicam-se a cuidar (assegurar) o capital simbólico da família (preparação de festas e de jantares sociais, organização dos tempos de lazer, de férias, gestão do consumo do agregado). Em algumas situações, estas mulheres podem desempenhar actividades voluntárias fora de casa, numa óptica de passatempo (*hobby).* Um eventual retorno ao mercado de trabalho, depois do casamento, nunca decorre de uma opção, mas sim de constrangimentos financeiros motivados por situações de divórcio ou de incapacidade do cônjuge/companheiro para trabalhar (desemprego ou doença). O número de filhos/as é influenciado pelas políticas sociais e pelo nível de riqueza da família. Estas mulheres são indiferentes às políticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Hakim, 2000: 150.

O estudo levado a cabo por Crompton e Fiona (1998) permitiu concluir que os constrangimentos estruturais prevalecem consideráveis, ainda que sejam também de assinalar as diferenças *individuais* entre as mulheres. As orientações face ao trabalho remunerado, na maioria das entrevistadas, revelaram-se multifacetadas. Todavia, ao contrário de Hakim, as autoras entendem que as mulheres constroem as suas vidas e moldam as suas biografias em função da percepção das oportunidades na esfera laboral e profissional – oportunidades que, por seu turno, são moldadas pelo contexto económico, histórico e sociocultural. A este respeito, os constrangimentos inerentes à categoria profissional (e as oportunidades inerentes a este nível) são destacados, sobretudo no que toca ao modo como influem na orientação face ao trabalho remunerado e à família.[104]

[104] A profissão das entrevistadas revelou-se um factor estrutural de extrema importância, condicionando as atitudes das mulheres face à família e ao emprego. Tanto as mulheres médicas como as bancárias (categorias profissionais estudadas pelas autoras) poderiam, à luz da tipologia de Hakim, ser tipificadas como "mulheres orientadas para a carreira". Todavia, esta categorização nada acrescentaria relativamente aos modos como estas mulheres gerem as vidas familiar e profissional (as médicas, ao contrário, das mulheres bancárias, não se sentem tão compelidas a preterir - ou a prescindir - da vida familiar; enquanto estas últimas são constantemente pressionadas a investir na carreira profissional). Com efeito, as profissões proporcionam diferentes oportunidades e impõem constrangimentos distintos (Crompton e Fiona, 1999:140-144). No entanto, estas autoras notam que o seu posicionamento está longe de equivaler a um "determinismo ocupacional". Quer dizer que, mesmo dentro de cada categoria profissional, é possível constatar diferenças entre as mulheres, as quais decorrem de dissemelhanças do foro psicológico, mas também de diferentes percursos de vida e de contextos de socialização - factores que moldam diferentes oportunidades de escolha e de opções ao longo da vida.

I. Procter e M. Padfield (1999) endossam críticas ao primado da acção contido no argumento de Hakim, na medida em que este perde de vista o *interplay* entre a acção e as estruturas. Lígia Amâncio (1992, 1993, 1994, 2002) apresenta-nos uma visão próxima, sublinhando o quanto a identidade feminina, interiorizada pelas mulheres ao longo da sua existência, constrange o seu comportamento relativamente aos valores dominantes nas organizações e no mundo do trabalho. Na tentativa de assegurar a coerência dessa identidade, as mulheres restringem, frequentemente, as suas aspirações no campo profissional. Além disso, as orientações em relação ao trabalho remunerado não são imutáveis e estáticas ao longo do ciclo de vida das mulheres (ou dos homens) (cf. Crompton e Harris, 1999).

O estudo conduzido por A. Phizacklea e C. Wolkowitz (1995) vem acrescentar que:

- as diferenças ao nível da centralidade/empenho no trabalho remunerado, entre homens e mulheres, são complexas e multifacetadas;
- as mulheres jovens e mais escolarizadas revelam índices de empenho no trabalho remunerado significativamente elevados;
- as diferenças que se verificam ao nível do empenho/centralidade decorrem muito mais da natureza das tarefas do que da variável género;
- as horas de trabalho não são um indicador fidedigno do empenho no trabalho remunerado; note-se por exemplo que, no Reino Unido, as mulheres imigrantes trabalham mais a tempo integral do que as trabalhadoras nacionais;
- para os/as trabalhadores/as em regime de tempo parcial, o trabalho remunerado não é, necessariamente, menos central do que para os/as trabalhadores/as a tempo inteiro (por exemplo, a taxa de absentismo não é, no Reino Unido, mais elevada entre os/as trabalhadores/as a tempo parcial do que entre os/as trabalhadores/as a tempo inteiro).[105]

Outros estudos têm relevado que as atitudes das mulheres têm vindo a alterar-se profundamente, em parte induzidas pelo maior investimento em qualificações escolares. Consequentemente, verificam-se diferenças geracionais consideráveis entre as mulheres. Para as gerações mais jovens, quando portadoras de níveis de habilitação elevados, o emprego assume uma dimensão central, a par da procura de independência económica e de realização pessoal. Aliás, os padrões de participação feminina no mercado de trabalho variam na razão directa dos níveis

[105] O argumento de Hakim é ainda contrariado no estudo de Phizacklea e Wolkowitz (1995) sobre o trabalho no domicílio. Seria de esperar que, à luz do argumento daquela autora, as mulheres que trabalham no domicílio manifestassem elevados níveis de satisfação com a situação de trabalho – realidade que, efectivamente, não se veio a confirmar.

de habilitação escolar e de qualificação;[106] além disso, as mulheres mais escolarizadas e qualificadas profissionalmente tendem a desenvolver um padrão de participação mais intensivo e contínuo ao longo da vida activa (cf. Abbott e Wallace, 1997, Tam, 1997; Gallie *et al.*, 1998; Crompton, R., 1999; Procter e Padfield, 1999; Bradley, H., *et al.*, 2000; Sackman, R., 2000).

Como recorda Anália Torres (1996), "Há vários aspectos que as mulheres valorizam no trabalho pago: maior autonomia e poder relativo ao contexto conjugal, sociabilidade e fuga ao fechamento doméstico, factores identitários decorrentes do reconhecimento de competências, possibilidade de consumos e estilos de vida menos limitativos (cit. *in* Torres e Vieira da Silva, 1998:33). São também as mulheres mais jovens e escolarizadas aquelas que se exprimem mais críticas relativamente ao modelo assimétrico de divisão sexual do trabalho, e que, em contraponto, se revelam mais favoráveis ao modelo igualitário (cf. Kellerhals, *et al.*, 1984; veja-se também Fagan, 1998; Perista, coord., 1999; Perista e Chagas Lopes, 1999; Bradley, H., *et al.*, 2000).[107]

[106] De acordo com os estudos de Tam (1997) e Gallie *et al.* (1998), nomeadamente, quanto mais elevado o nível de qualificações, maior a orientação das mulheres para a carreira, mais elevado o grau de compromisso organizacional, e mais contínua e intensa a participação na esfera profissional.

[107] Num estudo que compreendeu, durante cinco anos, uma pesquisa longitudinal (assente em entrevistas a 500 jovens de ambos os sexos, oriundos de famílias urbanas francesas), Kellerhals *et al.* (1982) inferem várias conclusões, a saber: a ideia de partilha da função de ganha-pão é tanto mais presente quanto mais elevada a formação socioprofissional do homem e da mulher; a maioria das mulheres com formação universitária rejeita a ideia de que o nascimento dos/as filhos/as deve motivar a desvinculação relativamente à actividade profissional; a aspiração de partilha equitativa das tarefas domésticas é particularmente comum entre os cônjuges com níveis de formação escolar e profissional mais elevados; e a preferência pelo modelo igualitário de tomada de decisão é tanto mais partilhada pelos homens e mulheres quanto mais elevada a respectiva formação socioprofissional (cf. Kellerhals, *et al.*, 1984: 59). Outro sociólogo da família, o americano William Goode, sublinhou, em meados da década de 1960, a tensão masculina entre o igualitarismo proclamado teoricamente e a resistência em pô-lo em prática. Todavia, para aquele sociólogo, esta tensão não era vivida uniformemente pelos homens; a classe introduzia alguns matizes: os homens de classe inferior e menos instruídos eram aqueles que, no plano ideológico, menos admitiam direitos às mulheres (*cit. in.* Torres, 2001: 58-59). Contudo, da análise das formas de conjugalidade, Anália Torres releva que em todas as formas se verifica que são as mulheres quem tende a sacrificar os seus objectivos pessoais relativamente aos objectivos familiares (2002a: 600).

4. O olhar das ciências sociais sobre a divisão sexual do trabalho

Procurámos seleccionar e reunir algumas das teorias que, no domínio das ciências sociais, e em particular da Sociologia, têm problematizado a divisão sexual do trabalho. Como tal, e estando convictas de que o património é vasto, suficientemente estimulante e até merecedor de uma dissertação exclusiva, importa justificar que se trata aqui apenas de uma tentativa de compilação, necessariamente incompleta, de algumas perspectivas. Este capítulo está, assim, longe de procurar ser representativo de todo o património teórico sobre a divisão sexual do trabalho – tarefa, aliás tão ambiciosa quanto impossível - , mas tão só reunir os contributos que, à luz da problemática da presente dissertação, nos pareceram mais próximos e relevantes.

4.1. A Sociologia e o pensamento masculino na análise da divisão sexual do trabalho

Até aos anos de 1970 – altura em que se poderá falar de uma ruptura de paradigma (Torres, 2001) -, as ciências sociais, e a Sociologia em particular, descuraram a análise das relações de género (Hirata e Kergoat, 1998).[108] Por conseguinte, desde o século XIX as condições sociais das mulheres têm sido objecto de estudo praticamente exclusivo das correntes feministas. Estas, além de reflectirem os contextos sociais e históricos em que se situam, estão longe de convergir nos seus fundamentos teóricos e metodológicos, ainda que tenham como tronco comum o objectivo da partilha igualitária do poder político, económico e social entre homens e mulheres. Não pretendemos rever exaustivamente as posições dos diferentes teóricos da Sociologia clássica em relação às divisões sociais, detemo-nos apenas em algumas exemplificações daquilo que tem sido descrito, no âmbito da literatura sobre o género, como o período em que dominou o pensamento masculino (cf. Abbott e Wallace, 1997; Maruani, 1998; Crompton, 1999; Abbott, 2000).

Herbert Spencer começou por ter uma perspectiva próxima do feminismo liberal, tendo dedicado um capítulo, numa das suas obras (1970 [1850]), aos direitos das mulheres – direitos que considerou tão notáveis como a liberdade de expressão,

[108] Refere Anália Torres (2001: 60) que, nesta altura, por força das mudanças operadas no plano de valores e de comportamentos dos anos 1960, das manifestações e reivindicações protagonizadas pelas feministas da segunda vaga, ocorre, na Sociologia em particular, "um processo de transição conceptual e de imagem: a passagem de uma noção de mulher-natureza, condicionada pelas suas funções biológicas e por um destino específico, para uma concepção de mulher-indivíduo.

de movimentos e de trocas comerciais. Ali, defendeu que mulheres e homens são merecedores dos mesmos direitos, uma vez que as diferenças mentais entre ambos são mínimas. Todavia, poucos anos mais tarde, já inspirado pelo darwinismo social, viria a sublinhar que as dissemelhanças biológicas estão na base de profundas diferenças entre os sexos; assim sendo, as mulheres, portadoras de cérebros de dimensão inferior, têm menor sentido de justiça, uma menor capacidade de raciocínio, e uma maior necessidade de serem protegidas por um homem forte (cf. Chafetz, J., 1999).

Também Auguste Comte (1851-1854) partilhou de uma visão semelhante, encarando as mulheres como seres cuja superioridade se manifesta ao nível das emoções e do espírito (perpétua infância) e, por conseguinte, perfeitamente adaptadas à vida familiar e doméstica (cf. Chafetz, 1999). As mulheres eram assim vistas, por Comte, como seres superiores no amor, intermediários entre a Humanidade e os homens. Pareto (1988 [1920]) separava, igualmente, as acções lógicas das não lógicas, sendo que as primeiras se articulavam com o raciocínio, e as segundas com um estado psíquico e de sentimentos. A racionalidade e a lógica eram então, acima de tudo, atributos masculinos.

Durkheim, Marx e Weber pouca ou nenhuma relevância votaram à problemática, o que reflecte o próprio pensamento das épocas em que viveram (Crompton, R., 1999). Apesar de Durkheim (1977 [1893]) ter deixado como notável legado o conceito de facto social, foi porém com uma visão redutora e naturalista que perspectivou a divisão sexual do trabalho. A seu ver, mulheres e homens são portadores de claras diferenças biológicas e psicológicas, pelo que a ausência daquelas da esfera pública, na sociedade moderna, se explicava pela talhe de um crânio morfologicamente mais reduzido – característica que determinaria as suas menores capacidades intelectuais, em benefício da capacidade para o exercício da afectividade. As diferenças biológicas entre os sexos estão, portanto, na base de capacidades e competências díspares, o que por seu turno justifica a divisão sexual do trabalho.

Na obra *Suicídio* (1981 [1897]), as estatísticas levaram ainda Durkheim a inferir que a taxa de suicídio varia em função do sexo, sendo mais elevada entre os homens; tal é explicado pelo facto de as mulheres terem desenvolvido menos as suas capacidades mentais e, por conseguinte, se encontrarem mais facilmente satisfeitas. "Como vive mais que o homem fora da vida comum, a sociedade é-lhe menos necessária. Tem poucas necessidades que precisam de ser satisfeitas por este lado, e contenta-as com pouco custo. Com algumas práticas de devoção, alguns animais para cuidar, a velha menina tem a sua vida preenchida" (1981 [1897]). Além disso, as faculdades afectivas fazem com que as mulheres encontrem na família e nos/as filhos/as a raiz do equilíbrio emocional, sendo mais fácil a sua integração social. Ao invés, os homens são seres mais complexos e exigentes no que toca à satisfação das suas necessidades, sendo incapazes de

manter o equilíbrio sem o apoio da sociedade, do mundo exterior. Por isso, os homens casados são menos vulneráveis ao suicídio do que os solteiros, viúvos ou divorciados.

Já Weber, cuja mãe e mulher foram activistas feministas, se assumiu como liberal e defensor dos direitos civis e sociais das mulheres, ainda que a sua teoria seja acrítica em relação ao modo como a divisão do trabalho na sociedade reflecte as representações de género (cf. Chafetz, J., 1999). O processo de racionalização societal era, a seus olhos, um fenómeno claramente masculino – o que o terá levado a afirmar: "O burocrata exerce uma profissão separada da sua vida familiar, afastada, por assim dizer da sua individualidade. (...) O burocrata deve cumprir uma função que nada tem a ver com os seus filhos ou com as suas férias" (Weber, 1987 [1916]: 494). Deste modo, ao assumir que o trabalhador e o burocrata estavam libertos de responsabilidades domésticas, Weber estava a igualar, implicitamente, trabalhadores a homens (cf. Crompton, R., 1999). Já numa obra fundamental, como foi *Classe, Estatuto e Partido*, o autor manifestou um silêncio absoluto quanto à situação das mulheres. O termo patriarcado, tão caro a uma certa linha do pensamento feminista, foi evocado por Weber; contudo, este reportava-se ao sistema de governação no qual homens com mais idade, numa base racional, dominavam os mais novos (e não à dominação dos homens sobre as mulheres) (cf. Walby, S., 1990).

Marx, assim como as teorias marxistas clássicas, apesar de ter reconhecido que as desigualdades entre os sexos resultam, acima de tudo, da organização da vida social (menosprezando portanto as diferenças biológicas), entendeu que só o fim do capitalismo e da exploração do proletariado erradicaria a discriminação e a subordinação feminina. A subordinação e a exploração das mulheres eram vistas como um reflexo das divisões de classe geradas pela sociedade capitalista. A opressão do sexo feminino constituía, assim, uma forma de opressão de classe, uma vez que a única relação materialista, na sociedade, se estabelecia entre capital e trabalho (1978 [1864]). As sociedades anteriores estavam isentas tanto de diferenciações sociais de classe como de desigualdades entre os sexos. O facto de todas as mulheres (não só as assalariadas) se encontrarem na situação de oprimidas resultava da ideologia, impregnada nas instituições capitalistas, em torno dos papéis sociais dos sexos – situação que, de resto, a mudança social e o socialismo se encarregariam de abolir (cf. Delphy e Leonard, 1992). A sua análise facultou, portanto, um modelo teórico focado nas classes sociais, sendo que as relações assimétricas e desiguais na esfera familiar, e a divisão sexual do trabalho que ali tem lugar, foram dimensões praticamente ignoradas (cf. Walby, S., 1986).

Engels aprofundou, na sua obra, a situação das mulheres no modo de produção capitalista (cf. Millett, K., 1974 [1969]; Chafetz, J., 1999). A seu ver, só a mulher proletária voltou a ter participação na produção social, ainda que acumulando com

as responsabilidades e os afazeres domésticos, num *modus vivendis* que representa a sua escravidão na família. Decorre desta constatação a célebre frase: "Na família, o homem é o burguês e a mulher o proletário" (*id. ibid.*: 97). Engels foi defensor da distinção entre trabalho produtivo, normalmente a cargo dos homens (e que inclui tarefas associadas aos meios de subsistência – abrigo, protecção, alimentação, vestiário) e trabalho reprodutivo, comummente a cargo das mulheres e relacionado com a propagação e reprodução da espécie humana.

Nesta óptica, à medida que o trabalho produtivo se tornou preponderante na sociedade, em detrimento do trabalho reprodutivo, também os homens passaram a ocupar uma posição de dominação face às mulheres. O facto de estas se encontrarem em situação de desvantagem económica na sociedade industrial faz com que, do ponto de vista legal, tenham poucos (ou nenhuns) privilégios. Neste sentido, para Engels, quando a mulher aumentar a sua participação na actividade económica, no contexto da sociedade socialista, também os seus direitos acabarão por figurar consagrados na Lei, em pé de igualdade com os dos homens. A libertação das mulheres depende, não apenas da derrocada do capitalismo, mas também da supressão da família individual enquanto unidade económica em benefício da família comunista, num contexto em que a economia doméstica dê lugar à indústria social (cf. Gregory e Windebank, 2000).[109]

O sociólogo alemão Georg Simmel é reconhecido, no contexto da Sociologia clássica, pela atenção dedicada à situação das mulheres. Na obra *A Filosofia do Dinheiro* (2001 [1979,1898]), o autor revelou-se sensível ao facto de a cultura dominada pelos homens (cultura monetarista) impedir a autonomia e a liberdade

[109] Recorde-se que, para Engels, a desigualdade entre os sexos gerou-se progressivamente com a transição das sociedades primitivas ou pré-históricas (organizadas em tribos poligâmicas e comunistas e do matriarcado) para aquelas centradas na família sindiásmica, tendo atingindo o seu apogeu nas sociedades patriarcais (sociedades onde reina a família individual e a monogamia moderna - o casamento monogâmico). "As coisas mudaram com a família patriarcal e ainda mais com a família individual monogâmica. O governo do lar perdeu o seu carácter social (...) transformou-se em serviço privado; a mulher converteu-se na primeira criada, sem participação na produção social" (Engels, F., 1974 [1884], 96). O período que, na história, ficou conhecido como o processo de civilização significou, portanto, o desmoronamento do direito materno e a escravização das mulheres; por conseguinte, pode ser equiparado à derrota histórica do sexo feminino no mundo (*id. ibid.*). Nesta altura, as mulheres foram excluídas do sistema de produção social, e, inclusivamente no plano legal, foram ficando subordinadas aos homens. Com a evolução da propriedade privada, os homens constrangeram as mulheres a casamentos monogâmicos, como garantia de que a propriedade passaria directamente para os/as filhos/as biológicos/as. "A senhora civilizada, cercada de aparentes homenagens, estranha a todo o trabalho efectivo, tem uma posição social inferior à da mulher bárbara, que trabalha duramente, e, no seio do seu povo, se vê respeitada como uma verdadeira dama (...)". (*id., ibid.*: 66).
Recorde-se ainda que Engels acreditava que a família era anacrónica e marginal em relação ao contexto capitalista; ou seja, fazia parte da superestrutura e, portanto, não tinha justificação material. As feministas radicais, e designadamente Kate Millett (1974 [1969]: 100), viriam a reconhecer no pensamento de Engels um verdadeiro ponto de partida para o seu movimento. Na sua perspectiva, a revolução sexual não se confina à igualdade jurídica, requer sim uma nova ordem económica e social: quando se abolir a propriedade privada e quando a família monogâmica deixar de ser a unidade económica da sociedade, as tarefas de nutrição e educação das crianças tornar-se-ão uma matéria do foro público e colectivo (*vide* capítulo 4.2.2.).

das mulheres. O seu pensamento, porém, viria a manifestar-se algo contraditório a este respeito, se não mesmo traído por uma visão marcadamente essencialista e naturalista em torno do masculino e do feminino (cf. Torres, A., 2001). A cultura feminina – viria a dizer - distingue-se da masculina pela sua maior habilitação para as tarefas emotivas e afectivas, pelo que os lugares mais adequados às mulheres são a casa e, fora desta, apenas o teatro (cf. Chafetz, 1999).

Parsons dedicou parte da sua obra à família e aos papéis sociais dos homens e das mulheres. Ao tomar como referência a classe média americana, revelou alguma sensibilidade relativamente aos constrangimentos experienciados pelas mulheres nas famílias e, por conseguinte, à situação de desigualdade com que se confrontam no mercado de trabalho em comparação com os homens (cf. Chafetz, J., 1999). Com a passagem da sociedade pré-moderna à sociedade moderna, e à medida que o trabalho remunerado se foi separando do agregado doméstico, os homens foram-se especializando no *papel instrumental* de provedores de sustento económico das respectivas famílias; e as mulheres, por seu turno, no *papel expressivo*, isto é, na criação e nutrição dos/as filhos/as. Trata-se de um papel crucial na socialização das crianças, uma vez que estas, ao interiorizarem os respectivos papéis sociais desempenhados pelos pais (pais e mães), estabilizam a sua personalidade. Quando lhes falta o papel expressivo da mãe, a criança fica gravemente perturbada, porventura ansiosa e agressiva (Parsons, 1971: 281). Uma das características fundamentais da família conjugal, e sobre a qual repousa o seu equilíbrio, é o da solidariedade: o encargo principal da mulher é o de *dona de casa* e de mãe, não competindo e, portanto, protegendo os cônjuges no sistema profissional (*id. ibid.:* 290).[110]

De acordo com a perspectiva funcionalista parsoniana, o facto de as mulheres poderem optar pela vida profissional, adoptando assim um comportamento *masculino*, induz profundas alterações na estrutura familiar. Ou seja, ao destruir o equilíbrio entre os papéis sociais do casal, a mulher deixa de ser complementar ao marido e passa a ser sua rival. Situação que, na óptica de Parsons, vem

[110] O pensamento de Parsons tem sido amplamente criticado, sobretudo por alguns/mas sociólogos/as da família e pelas correntes feministas, uma vez que a sua teoria comporta fortes influências ideológicas. Com efeito, a divisão entre papéis expressivos e instrumentais acaba por justificar (e até secundar) o *status quo* em matéria de estruturas familiares e relações de género – realidade que as correntes feministas, em particular, tanto se têm esforçado por combater (cf. Chafetz, J., 1999). A propósito, refere Anália Torres (2001:53) "Quando Parsons propõe (...) a ideia das famílias como 'fábricas de produção de personalidades humanas' (...) sugere igualmente o que se poderia designar por um 'modo correcto de fabricar' (...). Mais do que uma análise do que é, esta abordagem resulta assim numa análise do que família 'deve ser' e das modalidades através das quais deve agir para cumprir as suas funções básicas e as suas finalidades".
Controversa é ainda a posição de ambiguidade para que remete a mulher na relação conjugal. Além do papel primordial de *dona de casa* e de *educadora dos filhos*, a mulher tem de "conservar a solidez da relação matrimonial fazendo apelo aos interesses sexuais do marido" (Parsons, 1971: 296). Todavia, gera-se aqui um conflito entre, por um lado, a mulher com *glamour* e sexualmente atraente que mantém vivo o matrimónio e, por outro lado, o papel de mãe e de *dona de casa,* associado à passividade e, até, sobretudo perante os/as filhos/as, a uma figura "assexuada" (*id. ibid.*).

comprometer ainda a socialização adequada das crianças e todo o equilíbrio funcional da família. A leitura efectuada ao texto *A estrutura social da família* (Parsons, 1971) clarifica, de facto, a influência freudiana no raciocínio traçado a propósito da divisão sexual do trabalho: homens e mulheres apresentam, na sua óptica, diferentes características psicológicas e físicas.[111]

Os estudos sobre classe e estratificação social, desenvolvidos no domínio da Sociologia Industrial e do Trabalho nos anos 60 e 70, continuaram a assumir acriticamente o papel predominante do homem no domínio público, no emprego e na sociedade civil (cf. subcapítulo 4.8). O conceito de divisão do trabalho foi sendo analisado à luz de duas dimensões: a divisão técnica de trabalho, associada à análise do processo de produção; e a divisão social do trabalho, referente à diferenciação de trabalho na sociedade como um todo. Todavia, a divisão sexual do trabalho foi, no domínio da Sociologia clássica, perspectivada como o resultado *natural* das diferenças biológicas entre homens e mulheres, não como uma construção social (e.g. Ferreira, V., 1996; Abbott e Wallace, 1997; Crompton, R., 1999; Lurol, 2001).

Já, no âmbito da microssociologia, Goffman (2002 [1977]) – como à frente se verá – esteve atento à forma como as relações sociais de sexo são construídas quotidianamente por via das interacções sociais; a seu ver, cada indivíduo, desde que nasce e durante toda a sua vida, é sujeito a uma socialização diferencial. "Em todas as sociedades, as crianças são, à nascença, situadas numa ou noutra das duas categorias sexuais" (*id. ibid.:* 44, tradução livre). Neste sentido, a sua perspectiva oferece um contributo fundamental ao argumento de que são os códigos sociais sexuados, e não as diferenças biológicas, que estão na base da hierarquização entre os sexos.[112]

De acordo com Margaret Maruani (1998), os raciocínios que aqui revisitámos correspondem ao período da pré-história no domínio das ciências sociais, no qual a realidade social foi objecto de um olhar estritamente masculino. A mesma opinião é partilhada por Rosemary Crompton (1999); para esta autora, só com a

---

[111] Reportando-se às crianças do sexo masculino, o autor discorre sobre a necessidade de diferenciarem o seu comportamento em relação ao da mãe (comportamento que caracteriza o do sexo feminino em geral). Assim, " [O filho] bem depressa descobre que, já que em certos aspectos vitais as mulheres são consideradas inferiores aos homens, seria uma vergonha para ele crescer como mulher. Por isso, quando entra naquele período a que os freudianos chamam o período latente, o seu comportamento tende a caracterizar-se por uma espécie de masculinidade obsessiva. Os rapazes recusam-se a ter a ver com as raparigas. 'Mariquinhas' é o pior dos insultos. Interessam-se por proezas físicas e desportivas (...). Além do mais tornam-se alérgicos a qualquer expressão de terna emoção: devem ser 'machos'" (Parsons, 1971: 282). Já as raparigas vivenciam uma frustração grave quando se deparam com a "superioridade masculina" e com o facto de a sua segurança, enquanto adultas, depender de um homem (cônjuge). É, de resto, para este objectivo que orientarão as suas condutas: "a luta pelo favor masculino" (*id. ibid.*: 285).

[112] Tal como na obra de George Mead (1934), o estudo de Goffman releva que as mulheres e os homens são actores sociais, e que acções desencadeadas resultam das percepções e interpretações sociais em torno de cada situação em particular (incluindo os demais actores). Nenhuma acção ocorre, portanto, desenquadrada dos códigos sociais dominantes.

segunda vaga das teorias feministas (finais da década de 1960), é que as estruturas e os processos patriarcais passaram a ser encarados como elementos responsáveis pela exclusão das mulheres da vida pública. Ao mesmo tempo, a divisão sexual do trabalho passou a ser vista como uma construção social, resultando de diferenças de *género,* já não de diferenças inatas e biológicas (diferenças entre os sexos).

É também nos anos 70 que surge o conceito de segregação sexual para designar as desigualdades entre homens e mulheres na esfera do emprego. No final daquela década, Catherine Hakim, nomeadamente, distinguiu segregação horizontal de segregação vertical: o primeiro conceito reporta-se às diferentes ocupações, profissões e sectores de actividade que os homens e as mulheres ocupam; o segundo procura descrever os diferentes níveis hierárquicos e de qualificação preenchidos por ambos os sexos no contexto das mesmas profissões e sectores de actividade (cf. Collinson, D., *et. al.*, 1990).[113]

Em Portugal, e no quadro da Sociologia em particular, Virgínia Ferreira demarca-se, como aliás descreve Anália Torres (2002b: 128), por ter assumido uma posição de pioneirismo na introdução do debate em torno da divisão social e sexual do trabalho e das relações de género (ou relações sociais de sexo, como prefere designar-lhe) em geral. No quadro da problemática desta dissertação, são referências obrigatórias, no domínio dos Estudos sobre o Género, os trabalhos de Manuela Silva, Heloísa Perista, Margarida Chagas Lopes, Elsa Fontainha, Isabel André, Maria das Dores Guerreiro, Ana Nunes de Almeida, Karin Wall, Anália Torres, Sílvia Portugal, Engrácia Leandro e Cristina Lobo, Helena Carreiras, Lígia Amâncio, Teresa Joaquim, Manuela Tavares, Maria do Carmo Nunes... de entre outros contributos que, pelo préstimo que renderam a este estudo em particular, se encontram igualmente referenciados ao longo do presente trabalho. Importará notar que se trata de estudos oriundos dos mais variados campos do saber, como sejam a Sociologia da Família, a Sociologia do Trabalho, a Psicologia social, a História, a Economia, a Filosofia e a Antropologia.

4.2. A Influência do pensamento feminista nas reflexões sociológicas em torno do trabalho e do emprego

As teorias desenvolvidas no contexto da Sociologia (e de outras ciências sociais) em torno da divisão sexual do trabalho tiveram como pano de fundo a própria evolução do pensamento feminista. Depois da primeira vaga do feminismo, que, num registo diacrónico, se pode situar como contemporânea do nascimento da

[113] Virgínia Ferreira (1996) faz ainda referência à segregação transversal a todo o sistema de emprego. Este conceito caracteriza o fenómeno da concentração feminina nas empresas menos remuneradoras de todos os sectores de actividade e em todos os níveis de qualificação.

Sociologia, apresentamos, nos capítulos seguintes, alguns contributos do feminismo das segunda e terceira vagas[114].

4.2.1. A primeira vaga do feminismo - O princípio da igualdade universal e o feminismo liberal

Nos finais do século XIX, dois acontecimentos marcaram decisivamente a história do pensamento feminista: a Revolução Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789 (Delphy, C. e Leonard, D., 1992). Imbuídas dos princípios da igualdade, da liberdade e da fraternidade, as mulheres uniram-se na luta pela inclusão dos seus direitos no contrato social, pelo desmoronamento do sistema de dominação masculina, pelo fim da condição de subordinação da mulher e por uma nova ordem social não sexista. O activismo feminista compreendeu, assim, a luta

[114] Seguimos de perto a terminologia comum a vários estudos consultados, identificando três vagas no seio do feminismo, assim como também três grandes correntes – a liberal, a feminista-marxista e a radical (cf. Magalhães, M.J., 1998; Walby, S., 1990; Cockburn, C., 1991; Henderson, K. A., *et al.*, 1996; Tavares, M., 2000). Delphy e Leonard (1992) precisam a segunda vaga no período que se estende de 1968 a 1990, e a terceira vaga a partir de então.
A este respeito, damos conta de algum debate em Portugal em torno da existência (ou ausência) de um movimento feminista no nosso país. O trabalho de Manuela Tavares (2000) parece-nos exímio na forma como descreve os vários movimentos e organizações que se têm estruturado e dinamizado em torno de causas feministas. A autora sustenta, assim, a tese da existência de um movimento feminista em Portugal – o qual, dadas as especificidades históricas e políticas do país, se pautou, nos anos 70, por uma forte politização em redor da derrocada do regime autoritário e da instauração de um regime político democrático. Uma vez vivido o 25 de Abril de 1974 e "rompido o cerco", as mulheres "soltaram livremente palavra" (*id. ibid.*:25). Neste contexto, outras questões deram corpo àquilo que a autora designa por "cidadania feminina" – a qual tanto podia ter expressão em acções politicamente enquadradas como assumir um registo espontâneo. As principais questões prendiam-se com a luta contra o sistema social de cariz patriarcal, o direito ao divórcio e à interrupção voluntária da gravidez. Em geral, a participação das mulheres foi, por esta altura e nos anos seguintes, muito expressiva – não só foram membros activos das Comissões de Moradores, como apoiaram a alfabetização de muitas outras mulheres, integraram movimentos de ocupações de casas, dinamizaram grandes manifestações de rua, e apoiaram a reforma agrária e as nacionalizações (*id. ibid.*: 31-33).
Já Lígia Amâncio (1998) refere que, em Portugal, o discurso em torno do pós-feminismo é facilmente veiculado – facto que decorre da falta de experiência histórica do próprio movimento feminista e da presença de personagens feministas fortes (modelos de referência). No estudo levado a cabo pela autora em torno das representações sociais do feminismo, é possível constatar que, entre os/as jovens, aquele termo está sobretudo associado a uma "figura estranha", vulgarmente associada à pessoa feminista, e conotada com os atributos de "extremista", "radical" e "revolucionária". Por conseguinte, o feminismo é algo de relativamente marginal nos movimentos sociais e nos discursos em prol dos direitos humanos "Numa sociedade sem experiência histórica do feminismo, a imagem diabólica, patológica e estranha da feminista funciona como um poderoso filtro da consciência anti-sexista, que não tem paralelo com a consciência de classe ou de etnicidade, como mostra a evolução que se verificou em Portugal a partir de 1974, marcada inicialmente pela luta de classes e, mais recentemente, pela emergência de movimentos anti-racistas e de defesa dos direitos humanos" (1998:s/p).

por legislação que consagrasse os mesmos direitos e condições a homens e mulheres.[115]

Segundo as palavras de S. Walby (1990), no Reino Unido, as relações com o movimento trabalhista também foram estreitas, o que esteve patente na edificação de organizações como a *National Federation of Women Workers* e a *Women's Trade Union League*. Subjacente à acção das mesmas estava a luta por melhores salários e condições de emprego em geral. A raiz feminina explica-se pelo facto de os sindicatos da época (século XIX) não admitirem mulheres entre os seus associados, o que as levou à necessidade de erguer organizações e movimentos que se debatessem pelos interesses e direitos específicos das trabalhadoras.

Para as feministas liberais, a sociedade da época, ao acantonar as mulheres na esfera privada (não-racional), vislumbrava-se limitativa quer do desenvolvimento do potencial racional daquelas, quer da sua realização pessoal enquanto seres humanos. Neste contexto, o ideal de uma nova sociedade e de condições sociais equitativas, universalistas, sustentou a luta pela conquista de direitos iguais para mulheres e homens no plano jurídico, assim como por novos padrões de socialização em torno do género, de modo a que, nas famílias, na escola ou noutras instituições sociais, homens e mulheres interiorizassem o princípio da igualdade dos papéis a desempenhar na sociedade.[116] Estava também presente a

---

[115] Delphy e Leonard (1992) referem que, subjacente à reivindicação em torno do direito ao voto, estava sobretudo um movimento feminista que procurava soluções para os problemas e necessidades específicas das mulheres ocidentais, brancas e de classe média. Na verdade, algumas feministas-marxistas e radicais, nomeadamente, viriam a criticar fortemente o facto de, sendo contemporâneo da revolução industrial e das condições penosas de trabalho a que estavam sujeitas as mulheres nas fábricas, o movimento feminista da primeira vaga se tivesse praticamente circunscrito à luta pela igualdade jurídica e pelo direito ao voto. "Nunca, nem mesmo na fase final, se preocupou com as operárias, que contudo constituíam o grupo mais oprimido de todos (...). Este emburguesamento do movimento deve-se a um determinado número de factores inevitáveis; geralmente só as mulheres da classe burguesa tinham tempo e instrução necessários para empreender esta luta difícil a favor do direito de voto" (Millett, K., 1974 [1969]: 41). Esta visão é, porém, contrariada por Sylvia Walby, para quem o movimento feminista da primeira vaga se caracterizou por ser multi-facetado e de base alargada, incluindo mesmo várias posições (feminismo evangélico, feminismo socialista, feminismo radical e feminismo liberal). "As campanhas incluíam não só o direito ao voto (...) mas também direito ao emprego, à formação e educação, e a reforma do estatuto legal das mulheres casadas por forma a que pudessem ser proprietárias, divorciar-se e obter os mesmos direitos legais com a separação que aqueles dos respectivos maridos (...) entre muitos outros aspectos" (1990: 188).

[116] A feminista Simone de Beauvoir (2000) [1949]) não só exaltou, na sua obra, o princípio do direito à igualdade entre os sexos, como inspirou o movimento radical (cf. Delphy e Leonard, 1992). A célebre frase *A mulher não nasce, mas torna-se mulher* traduz, efectivamente, o pensamento de que é a sociedade que concede atributos específicos e diferenciados às mulheres, os quais são por sua vez alienantes. No entanto, por outro lado, além da alienação adquirida, a autora evoca a alienação e a opressão provocadas pela própria natureza feminina. Os homens apresentam diferenças psicológicas importantes porque estão libertos da actividade reprodutiva – liberdade que lhes permite definirem-se como sujeitos. Já as mulheres, por força da biologia, são o *outro*. A humanidade é masculina e o homem define a mulher, não como sujeito autónomo, mas sim como um ser dependente dele.

noção que, caso as mulheres detivessem mais escolaridade, reuniriam as condições para escapar à condição de subordinadas (cf. Millett, 1974 [1969]).[117] Esta ênfase colocada no papel dos agentes de socialização é, no entender de Virgínia Ferreira (1991), meritória: "As principais virtualidades desta conceptualização residem no facto de ir um pouco mais além do puro individualismo, de não colar os papéis às diferenças biológicas e de relacionar a estrutura social com a constituição da personalidade, através da ideia de que o papel é apreendido pela socialização (...)" (1991: 49).

Para Sylvia Walby (1990, 2000), numa leitura retrospectiva, o sucesso da primeira vaga do feminismo é evidente, sobretudo porque pugnou pela participação das mulheres no mercado de trabalho, no sistema educativo e na esfera pública em geral. Além disso, do ponto de vista sociológico, estimulou uma mudança merecedora de registo: a passagem do patriarcado privado ao patriarcado público. "As mulheres deixariam de estar confinadas ao lar doméstico, passando a ter uma sociedade inteira para vaguear e para serem exploradas" (1990: 201, tradução livre). O combate pela participação feminina no mundo do trabalho remunerado é particularmente salutar, na medida em que permite às mulheres alcançar as bases materiais (e simbólicas) da sua independência relativamente aos homens (cf. e.g. Perista, 1999; Gregory e Windebank, 2000; Jenson, 2000).

Para as perspectivas mais críticas da visão feminista liberal, quer a defesa de um modelo universalista que anule as diferenças entre os sexos, quer a bandeira da igualdade perante a Lei, não questionam a essência do problema (cf. Agacinski, S., 1999). Ou seja, não contestam o facto de a organização da sociedade gravitar em torno de valores e padrões de comportamento masculinos. Ao defender o modelo universal, as feministas liberais estão a lutar pela reprodução da ordem masculina, e não a pugnar por uma transformação real e efectiva da vida das mulheres, das relações entre os sexos. Neste sentido, à luz do feminismo liberal, a emancipação das mulheres aparece como corolário da adopção dos comportamentos masculinos. Como sugere recentemente a filósofa francesa, Sylvianne Agacinski, " (...) Simone de Beauvoir não denuncia apenas uma forma de alienação das mulheres, mas duas (...). É [a mulher] fabricada pela história, encerrada num papel estabelecido, obrigada a vergar-se ao estatuto de objecto e à passividade que a sociedade lhe impõe. Mas, por detrás desta mulher fabricada, há uma segunda mulher, natural que *já é alienada.* É um ser *biologicamente encurralado,* vítima desde o seu início da sua pertença à espécie – que a destina à fecundidade e à procriação – e votada por conseguinte à passividade" (1999:38). Assim sendo, o modelo universalista é descrito por S. Agacinski (1999) como apanágio do feminismo androcêntrico.

[117] Ainda que, na época, como recorda Kate Millett (1974 [1969]), este princípio convivesse com um outro: o de que o incremento da escolaridade das mulheres tinha como propósito torná-las "melhores esposas e mães". Eram estas – recorda a autora – as ideias difundidas designadamente por um dos arautos e ideólogos da revolução francesa, Rousseau. Podia ouvir-se das suas palavras que: "Toda a educação das mulheres deve ser relativa aos homens, ser-lhes útil, fazer-se respeitar e amar por eles, educá-los enquanto são jovens, cuidar deles enquanto são crescidos, aconselhá-los, consolá-los, tornar-lhes a vida agradável: eis os deveres das mulheres em todas as épocas, e o que deve ensinar-lhes desde a infância" (cit. por Millett, 1974 [1969]: 27; veja-se também Pateman, 1988, 2003).
A clássica obra Thorstein Veblen (1994 [1899]), publicada nos finais do século XIX, testemunha a abertura relativa do sistema educativo às mulheres na época, sobretudo das classes mais abastadas. Todavia, tal só era consentido caso se destinasse a melhorar o desempenho do serviço doméstico ou a favorecer alguma veia artística, a desenvolver no foro privado (pintura, poesia...). Fora do quadro do lazer *vicarious*, o conhecimento era então visto como anti-feminino (*id. ibid.*: 231).

No que respeita à relação das mulheres com a tecnologia (temática privilegiada a partir da década de 80 do século XX), a perspectiva feminista liberal parte da neutralidade dos artefactos tecnológicos e desloca o nó do problema para os constrangimentos societais. As mulheres têm sido socializadas num contexto social e cultural que não estimula o seu envolvimento no mundo das TIC (ao invés do que sucede com os homens). Neste sentido, as mudanças a empreender passam por uma nova socialização e formação das mulheres, que, por sua vez, facilite o seu encaminhamento para os domínios científicos e tecnológicos (e.g. Wajcman,1991; Stanworth, 2000). No âmbito desta abordagem, as temáticas analisadas têm sido, essencialmente, a exclusão das mulheres das áreas de trabalho intensivas em tecnologia e das profissões técnicas e de engenharia, e a sua sobrerepresentação nos grupos profissionais de operadoras de dados e de empregadas de escritório. O caminho para a igualdade passa, assim, pelo acesso das mulheres às competências e qualificações centrais à sociedade presente, cada vez mais dominada pela inovação tecnológica (cf. Cockburn,1986).

O feminismo liberal foi alvo de desenvolvimentos teóricos posteriores, continuando a inspirar discursos e acções de várias organizações e movimentos feministas. Após a década de 1980, evoluiu, inclusivamente, num sentido divergente, tendo influenciado as teorias que se centram no primado da acção. A integração das mulheres na vida profissional passa a ser encarada como dependente das características individuais (e.g. aptidões, qualificações, motivações, preferências e opções) - aliás, a perspectiva de Hakim, anteriormente supracitada, é frequentemente conotada com a corrente liberal do feminismo (cf. Gregory e Windebank, 2000).[118] (Temática que retomaremos no ponto 4.3.2).

4.2.2. Os contributos da segunda vaga do feminismo: o feminismo radical e a influência do marxismo

4.2.2.1. Feminismo radical

Como salienta M.J. Magalhães (1998), falar-se em feminismo é uma abstracção, dadas as divergências que o atravessam. Com efeito, as várias correntes compiladas nestes capítulos, ainda que longe de serem representativas do universo, ajudam a ilustrá-lo.

[118] De acordo com Manuela Tavares, o feminismo liberal só teve expressão em Portugal nos finais da década de 1980 e inícios dos anos 90. A autora esclarece contudo: "(...) não se deverá confundir a luta pela igualdade formal, protagonizada nos anos 70 (...) com a corrente liberal do feminismo (...). O despoletar, a partir de meados da década de 80, de associações ligadas a grupos profissionais ou a sectores de intervenção (...) desenvolve toda uma filosofia de intervenção baseada no primado da 'pessoa', da sua capacidade para ser uma boa profissional ou uma boa empresária (...)" (2000:105).

Depois de 1968, e por contraposição ao modelo universalista, desenvolve-se o feminismo radical. Kate Millett (1974 [1969]) e Shulamith Firestone (1979 [1972]) denunciaram os factores biológicos como responsáveis pela opressão feminina. S. Firestone, designadamente, advogou que as especificidades biológicas (reprodutivas) das mulheres – gravidez, parto, amamentação, cuidados com os/as filhos/as - são responsáveis pela subordinação destas face aos homens. As diferenças sexuais constituem, nesta óptica, a unidade estruturante das diferenças de classe; quer dizer que homens e mulheres pertencem, por força dos factores biológicos e das diferenças que lhes são inerentes, a classes distintas (cf. Barrett, M. 1988). Para Firestone, que acredita que as relações entre os sexos não são imutáveis, a tecnologia pode prestar um apoio notável à emancipação feminina; as novas técnicas reprodutivas, ao permitirem que os embriões se desenvolvam externamente ao corpo da mulher, libertam-na das suas funções biológicas e, por conseguinte, também da dominação masculina (cf. Walby, S., 1986).[119]

A obra de Kate Millett (1974 [1969]) bate-se por uma revolução sexual que destrua os alicerces da família patriarcal. Neste domínio, a educação e os cuidados com as crianças devem ser funções retiradas às mães e, por sua vez, colectivizadas e postas ao serviço da comunidade e de profissionais especializados (projecto que requer a edificação de creches, assim como a instituição de um sistema colectivo de trabalhos domésticos e de prestação de cuidados). Quando tal suceder, as mulheres ficam libertas das funções que as oprimem, verificando-se, consequentemente, um acesso generalizado das mesmas aos sistemas educativo, profissional, político e cultural. A seu ver, esta revolução sexual, iniciada na ex-URSS por Lenine em 1917, elimina as prerrogativas dos homens e confere às mulheres o direito à autodeterminação económica, social e sexual. Contudo, ao abrigo daquele regime político, a revolução foi de curta duração, tendo falhado no alcance da mudança das mentalidades colectivas. Tal sucedeu porque, em muitos aspectos, os ideais não tiveram concretização prática e, a breve trecho, deixariam mesmo de corresponder aos objectivos políticos.[120]

---

[119] Relativamente a Portugal, Manuela Tavares (2000:90) dá conta de organizações e de movimentos feministas cujos discursos e acções se podem alinhar no feminismo radical, ainda que não se tenha registado um desenvolvimento teórico desta corrente (à semelhança do que sucedeu com o feminismo-marxismo). É o caso, por exemplo, do Movimento de Libertação de Mulheres. Numa das brochuras divulgadas, além de criticar severamente a sociedade *falocrata* e o casamento, e de evocar o mito da maternidade, o movimento reivindicava o direito ao corpo, ao próprio prazer e à livre sexualidade, tendo denunciado a "submissão das mulheres à sexualidade masculina".

[120] Segundo a autora, nos finais da década de 1930, o Governo Soviético reconhecia a incapacidade para assumir as funções da família e, entre outras reorientações, condenaria o aborto (1936). A definição de políticas demográficas e de natalidade vieram instigar, nas mulheres, o dever da maternidade, num quadro em que as próprias ideias de Engels (a defesa do amor individual e o direito à autodeterminação sexual, em detrimento do Estado) seriam consideradas burguesas (Millett (1974) [1884]: 163-173).

O principal argumento das feministas radicais é o de que as mulheres são seres superiores aos homens, tanto do ponto de vista psicológico como moral. As qualidades femininas exprimem-se, designadamente, em actividades de apoio e suporte afectivo ligadas à maternidade, à amamentação e à educação (cf. Ferreira,. V., 1988a: 99). Contrastam, portanto, com os atributos masculinos, orientados para actividades de conquista e de domínio, por intermédio da guerra, da exploração económica e da subordinação dos outros (em particular, das mulheres) (*id. ibid.*). Esta corrente enleva, portanto, as características biológicas e naturais das mulheres, considerando que estas se reflectem em traços de personalidade como a solidariedade, a afectividade, a dependência e a passividade; por outro lado, confere ao homem atributos como a agressividade, a independência, a competitividade, e a orientação para o poder e o domínio.

Nesta óptica, o activismo feminista desenrola-se em prol de uma revolução social que represente a vitória dos valores e dos traços femininos sobre os masculinos. A sexualidade é vista como um dos principais veículos de dominação masculina, através da qual os homens impõem a sua noção de feminilidade às mulheres, controlando a própria fertilidade destas (cf. Walby, S., 1990; Barrett, M., 1988). De acordo com esta linha de pensamento, a base das relações patriarcais, e portanto da opressão das mulheres, reside na heterossexualidade, pelo que "(...) a escolha homossexual [é] assimilada a uma escolha política, e a única maneira, para as mulheres, de conquistarem a sua independência [é] optarem pelo 'modo de vida lésbico" (cf. Agacinski, S., 1999: 54).

No que toca à relação entre as mulheres e as novas tecnologias, o ecofeminismo cultural pode ser visto como um filão no seio desta corrente. A dominação masculina sobre as mulheres é vista como corolário da dominação masculina sobre a natureza em geral. O ecofeminismo bebe, assim, da mesma fonte que o feminismo radical: as mulheres são seres associados à natureza e à preservação desta, enquanto os homens estão muito mais próximos dos artefactos inclinando-se para o domínio do mundo natural. Estes dominam, controlam e manipulam as tecnologias e, por esta via, oprimem as mulheres (à excepção das tecnologias reprodutivas, encaradas, como se disse, por algumas feministas radicais, como a via para a emancipação feminina).

Defende-se, portanto, que é a condição de superioridade das mulheres enquanto seres humanos que as leva a rejeitar e a resistir ao actual mundo tecnológico e à racionalidade tecnocrática. Tal sucede porque, acima de tudo, as mulheres não se revêem, ou rejeitam mesmo, a lógica destrutiva que subjaz às tecnologias (o que explica a sua subrepresentação em áreas educativas e profissionais afins). Por conseguinte, a solução passa pela recusa em conviver com a cultura patriarcal. Em geral, o ecofeminismo entende que as mulheres podem desempenhar um papel fundamental na construção de uma nova sociedade, modelada pelo humanismo ecológico, pela solidariedade e pela fraternidade, pelo fim das

hierarquias sociais, sexuais ou outras, pela erradicação da violência e de todo o tipo de opressões, em prol da construção de um mundo pacífico e focalizado na sustentabilidade ambiental (cf. Warren, 1996).[121]

Esta posição tem merecido algumas objecções, principalmente em torno do seu essencialismo, do reducionismo biológico e do facto de encarar o poder masculino como estático, imutável e a-histórico (cf. e.g. Barrett, M., 1988; Collinson, D., *et al.*, 1990; Wajcman, 1991). Além disso, o feminismo radical corre o risco de perpetuar estereótipos em torno do masculino e do feminino, e, por conseguinte, de apoiar a reprodução de um modelo cultural que subordina as mulheres.[122] Para Sylvia Walby (1986,1990), o feminismo radical tende a confundir duas realidades: o nascimento dos/as filhos/as com os cuidados que lhes são prestados. Os vectores opressores estão patentes na organização social da sociedade, quer seja na família, no mercado de trabalho, ou no Estado, e não propriamente nas funções biológicas e reprodutivas femininas. É também preciso ter presente que as tecnologias têm permitido aos homens exercer o controlo sobre outros homens, e, portanto, não podem ser vistas apenas como instrumentos que potencializam a opressão feminina.

Ademais, esta perspectiva não atenta nas diferenças culturais que perpassam sociedades diferentes, bem como nos diferentes tempos históricos - factores que moldam os padrões de socialização e, por sua vez, as representações e atitudes de homens e mulheres, bem como as relações estabelecidas entre si. Trata-se, portanto, de uma perspectiva que, além de olhar para as mulheres como

---

[121] A corrente do ecofeminismo inspira-se, em parte, no pensamento de Bookchin e na ecologia social, ainda que também lhe seja crítica. O projecto de sociedade liderado por este autor não compreende apenas a supressão do sistema capitalista mas, concomitantemente, o fim da forma como a civilização ocidental se encontra estruturada e organizada. Nesta óptica, a causa da opressão radica nas hierarquias que sustentam esta civilização, e na qual os homens dominam as mulheres, os capitalistas dominam os trabalhadores, a burocracia estatal domina (e aliena) todos os seres humanos, e a humanidade como um todo explora e domina o mundo não humano (cf. Salhus, 2001). A municipalidade assume-se, à luz do pensamento do autor (Bookchin, 1998) como a forma de comunidade alternativa para o século XXI, constituindo um espaço de liberdade, onde as pessoas se vêem e se relacionam realmente *como pessoas,* como seres humanos universais, libertas de constrangimentos ideológicos, da propriedade privada, do mercado, do capitalismo, das forças de destruição ecológica e do Estado. As feministas ecofeministas, ainda que inspiradas no ideal de Bookchin de erradicação de quaisquer relações de dominação e formas de hierarquização social (incluindo na relação entre homem e mulher), salientam que não é líquido que a comunidade *orgânica* (municipalidade) dilua a divisão sexual do trabalho, porquanto o autor não relevou a dimensão socialmente construída da diferenciação de papéis. Este apenas sublinha que as diferenças físicas entre homens e mulheres produzem capacidades e aptidões complementares (cf. Salhus, 2001: 18). Além do ecofeminismo cultural, outras perspectivas inscrevem-se no ecofeminismo marxista e no ecofeminismo socialista (veja-se Salhus, 2001, para um maior desenvolvimento). Sobre a ecologia social, em particular sobre as redes orgânicas que caracterizam as ecocomunidades, veja-se também Carvalho Ferreira (1995).

[122] Como salienta Judy Wajcman (1991), as próprias concepções em torno daquilo que é n*atural* são construídas socialmente; a forma como algumas populações africanas e aborígenes concebem a natureza é diferentes da dos Europeus. Isto quer dizer que atributos *femininos,* como a subjectividade, a capacidade de cuidar, a visão holística, a harmonia, não são aspectos efectivamente universais das experiências das mulheres.

elementos de uma categoria social homogénea, negligencia factores tão importantes como sejam a diversidade cultural e a evolução histórica das sociedades. Segundo Virgínia Ferreira, é de todo curial que o pensamento feminista abandone as metáforas biológicas. "O que temos é que (...) deixar de pensar a heterossexualidade como agressão física das mulheres pelos homens. Doutro modo parecerá que, de facto, as mulheres incorporam tudo o que lhes foi dito sobre o poder do falo. Continuar a falar da agressão fálica é corroborar esse poder e não combatê-lo" (1988: 103).

4.2.2.2. Feminismo e marxismo

No âmbito das teorias que, a partir dos finais dos anos de 1960, articulam os princípios do feminismo com os do marxismo, são perceptíveis algumas dissemelhanças: umas defendem que o fim da opressão das mulheres depende, em primeira instância, de uma revolução socialista que ponha cobro às desigualdades materiais e à opressão de classe (acontecimento que, por sua vez, se traduziria na supressão das bases materiais da exploração feminina na esfera doméstica/familiar) (teorias marxistas-feministas).[123] Outras perspectivas, porém, consideram que a opressão feminina é anterior ao sistema capitalista, sendo que este apenas se acomodou e explorou as ideologias inerentes ao sistema patriarcal (feministas-marxistas).Retemos, de entre o vasto e profícuo debate que estas perspectivas estimulam, alguns argumentos e conceitos que, à luz da problematização do presente trabalho, se afiguram particularmente pertinentes. De um modo geral, marcando o seu afastamento em relação às abordagens marxistas clássicas, as duas perspectivas acima referidas sublinham que as condições objectivas de exploração das mulheres radicam também no trabalho doméstico; outro contributo, ainda que pouco consensual no seio de ambas, prende-se com a redefinição do conceito de *trabalho produtivo* (cf. Gregory e Windebank, 2000).

Na esteira do pensamento marxista clássico, o trabalho doméstico não contempla três critérios essenciais à noção de *produtivo*: a troca, no mercado, de força de trabalho por um salário; a produção de bens e serviços com valor no mercado (a que se associa um processo de extracção de mais-valia a favor do capital) e a relação com os meios de produção (ausência de propriedade dos mesmos). Neste sentido, ainda que o contributo do trabalho das mulheres seja indispensável para a sobrevivência do capital, é-o apenas indirectamente, porquanto os bens ou serviços produzidos não são transaccionados no mercado capitalista (*id. ibid.*). O

[123] Enquadram-se aqui as perspectivas de Clara Zetkin e Alexandra Kollontai, no início do século XX, mas também de Juliet Mitchel e Sheila Rowbotham (cf. Manuela Tavares, 2000). Já Rosa Luxemburg considerou que as desigualdades entre os sexos eram um subproduto das desigualdades de classe – questão que o socialismo por si só resolveria automaticamente (cf. Chafetz, J.1999).

trabalho doméstico é, assim, apelidado de *improdutivo* ou de *reprodutivo*. Algumas feministas, contudo, viriam a assumir o inverso como pedra de toque da sua argumentação.

As marxistas-feministas Mariarosa Dalla Costa, Selma James (1972) ou Wally Seccombe (1974), nomeadamente, realçam que é no espaço doméstico que radicam as condições objectivas (materiais) da subordinação e da exploração das mulheres (cit. *in* Collinson, D., *et al.*, 1990: 26). É ali que estas produzem os bens, os serviços e as pessoas que, por seu turno, favorecem a reprodução da força de trabalho e a acumulação do lucro capitalista. Neste sentido, o capital é visto como o principal beneficiário do trabalho gratuito das mulheres (cf. Abbott e Wallace, 1997). Esta tese em muito contribuiu para que fosse reclamada a noção de *trabalho doméstico produtivo*, sendo que, sem o trabalho realizado pelas mulheres na esfera doméstica, o sistema capitalista muito provavelmente entraria em colapso (*id. ibid.*).

Várias feministas reivindicaram que o conceito de *trabalho produtivo* passasse a integrar todas as actividades que estão na base da produção de bens e serviços socialmente úteis, e não meramente aquelas que, por serem remuneradas e terem espaço na esfera mercantil, são visíveis aos economistas. Acresce que a desvalorização do contributo produtivo das mulheres é, nesta óptica, instrumentalizada pela lógica da racionalidade capitalista, redundando na depreciação do valor da prestação do trabalho feminino na esfera mercantil e no agravamento das desigualdades entre homens e mulheres (cf. Henderson *et al.*, 1996).[124]

Esta reivindicação, firmemente secundada também pela feminista francesa Catherine Delphy (cf. capítulo 4.5.), tem o mérito de ter salientado a importância económica da produção doméstica e, concomitantemente, de ter reclamado um salário para as mulheres domésticas. Campanha que – como recordam Abigail Gregory e Jan Windebank (2000:115) – estaria longe de mobilizar e unir o pensamento feminista, sobretudo por coincidir com a perspectiva conservadora -

[124] A inspiração marxista/socialista entre as mulheres portuguesas esteve sobretudo presente no período da revolução de 1974, designadamente entre as mulheres operárias (Magalhães, Mª José, 1998). Manuela Tavares (2000) reconhece que algumas organizações feministas veicularam, na altura, um ideal revolucionário próximo do feminismo-marxismo (ideal sobretudo patente nos discursos e nas acções, ainda que não tenha dado origem a um desenvolvimento teórico desta corrente). É o caso da UMAR (União de Mulheres Alternativa e Resposta) e do MDM (Movimento Democrático de Mulheres). Este último, designadamente, entendia, nos anos próximos de 1974, que a emancipação das mulheres seria um corolário da transformação mais vasta das estruturas socioeconómicas (pela qual mulheres e homens deviam lutar). Assim, num documento que circulou no I Congresso (1979), podia ler-se "(...) na sociedade capitalista, toda uma máquina de propaganda ideológica está montada para justificar e perpetuar a situação de humilhação e discriminação da mulher (...) (cit. *in* Tavares, M., 2000:98).
A maior brevidade que, neste capítulo, cedemos ao desenvolvimento desta corrente decorre do facto de a mesma vir a ser retomada mais à frente, em virtude da influência que exerce sobre as perspectivas que problematizam a divisão sexual do trabalho.

e veiculada por movimentos, partidos e organizações alinhadas à Direita - de que o lugar das mulheres é em casa.[125]

Relativamente às marxistas-feministas que se incluem nesta reivindicação, as perspectivas feministas-marxistas vêm acentuar que o modo de produção doméstico, por si só, é um espaço de exploração e opressão das mulheres pelos homens (temática que retomaremos no capítulo 4.5.). Acrescentam ainda que a participação do trabalho assalariado pode ajudar a libertar as mulheres do jugo patriarcal – ao invés, portanto, da visão de trabalho enquanto fonte de alienação, peculiar do pensamento marxista (cf. Lurol, M., 2001).[126]

A marxista-feminista Michelle Barrett tem salientado a importância de uma abordagem não meramente economicista da opressão feminina. A estratificação assente na classe social e no género tem uma base materialista (sistema capitalista) e uma base ideológica (sistema familiar/doméstico), ainda que ambas sejam indissociáveis. Para esta autora, a ideologia do *familialismo*, produzida e reforçada no sistema familiar, encontra-se incrustada na estrutura material das relações sociais capitalistas, vislumbrando como a principal causa da opressão feminina.[127] Deste modo, as ideologias de género e as estratégias capitalistas de exploração das mulheres reforçam-se mutuamente; parafraseando a autora: "as divisões de género da produção social no capitalismo não podem ser compreendidas sem que seja feita referência à organização do agregado doméstico e à ideologia *familialista*" (Barrett,1988: 186, tradução livre).

Esta perspectiva viria, portanto, a relevar que o capital beneficia do trabalho doméstico tanto do ponto de vista ideológico como económico. A organização tradicional da estrutura familiar garante, no plano normativo, a *formação adequada* da força de trabalho. Simultaneamente, dada a gratuitidade do trabalho doméstico, a maior invisibilidade e desvalorização social que lhe está associada,

---

[125] Efectivamente, esta questão está longe de ser consensual no movimento feminista. Há quem interponha que o princípio da atribuição de um valor monetário a todas as tarefas socialmente úteis é extremamente redutor e economicista, além de que as fronteiras entre o trabalho doméstico, as emoções (gratificação afectiva) e o sentido de prazer/lazer são difíceis de delimitar (cf. Gregory e Windebank, 2000).

[126] De acordo com esta linha de pensamento, enquanto o trabalho doméstico não for considerado produtivo, permanecerá invisível e desvalorizado na sociedade, em benefício do trabalho remunerado, sinónimo de produção de valor. O trabalho doméstico abrange não só aquelas actividades que se destinam à reprodução geracional, como também um vasto conjunto de serviços e de produção de bens que, não sendo realizados gratuitamente, teriam que ser adquiridos no mercado (domínio onde passariam a ser considerados produtos do trabalho produtivo) (cf. Walby, 1986). A questão do salário para as domésticas é um dos motes do feminismo-marxismo, o qual foi particularmente vivo nos anos de 1970.

[127] A ideologia *familialista* assenta na definição de família nuclear e na divisão sexual do trabalho (divisão que é assumida como "natural"). No âmbito desta, o homem é o provedor dos recursos económicos e a mulher é a prestadora de cuidados e a provedora do trabalho doméstico não-pago (cf. Abbott e Wallace, 1997:37). É, portanto, na família que é construída a ideologia de género: homens e mulheres desempenham, por força das suas diferenças biológicas, papéis sociais diferenciados.

o capital tem ao seu dispor força de trabalho feminina barata, que, quando entra em concorrência com a masculina, acaba por provocar também a *desvalorização* desta última (cf. Ferreira, V., 1981:70, itálico original). Neste sentido, o contributo de Barrett, assente no reconhecimento da importância da ideologia na materialização da opressão feminina, viria enriquecer em muito a Teoria Feminista (cf. Collinson, D., *et al.,* 1990; Abbott e Wallace, 1997).

4.2.3. A influência da terceira vaga: o feminismo pós-moderno

A partir dos finais da década de 1980, distanciando-se dos princípios estruturalistas e essencialistas que modelaram as correntes anteriores, começam a ganhar relevo as análises feministas pós-modernas. Além de salientarem que o género é uma categoria social produzida e reproduzida pelas estruturas e pelas práticas sociais, algumas perspectivas desfiaram mesmo a tese da desconstrução do género.

Sublinha-se, nesta fase, a importância do equilíbrio paritário entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, ainda que num quadro de respeito pelas diferenças (cf. Tavares, M., 2000). Uma das questões fundamentais prende-se com o pós-essencialismo, a exaltação da diferença e a valorização da alteridade – onde se destaca, em particular, a noção de mixidade (Agacinski, S., 1999). Sylvianne Agacinski entende, neste âmbito, que se, por um lado, a natureza produz a diferença entre os sexos, por outro, cada cultura interpreta e constrói socialmente essa diferença - "(...) a diferença natural dos sexos é apenas o 'ponto de partida' (...). A natureza dá os dois: as culturas inventam uma multiplicidade de declinações possíveis desta dualidade" (*id. ibid.*: 15).

Trata-se, pois, de uma nova fase do feminismo que contradita o desiderato de uma sociedade indiferenciada e que defende, em contraponto, uma sociedade mista na qual nenhum dos sexos é hierarquicamente subordinado do outro. A filósofa Sylvianne Agacinski (1999) dedicou a sua obra *Política dos Sexos* à defesa de uma nova abordagem feminista que reconheça a importância das diferenças entre o masculino e o feminino, bem como a dimensão aberta e dinâmica das relações entre os sexos, as quais, por serem políticas, são passíveis de alianças e de conflitos e, portanto, de transformação. A humanidade é dupla: masculina e feminina. Logo, as mulheres devem lutar contra a hierarquização dos sexos e contra a supremacia dos modelos masculinos, exigindo, em seu lugar, novos modos de partilha dos papéis sociais.

Esta autora é terminante em situar a sua abordagem: "(...) não me conto entre aquelas que sonham apagar as diferenças, nem quero uniformizar os modos de vida dos homens e das mulheres (...)" (*id. ibid.*: 14). Deste modo, a reflexão filosófica por si traçada rebate o argumento das teses do primeiro feminismo, em

particular o pensamento de Simone de Beauvoir - o qual Sylvianne Agacinsk entende estar ferido de determinismo social. De acordo com o pensamento expresso em *O Segundo Sexo* (Beauvoir, 2000 [1949]), e em nome de uma identidade universal liberta das diferenças entre os sexos, a emancipação das mulheres passava pela negação da natureza feminina e da sua identidade sexual. Ao invés, no entender desta autora (1999), as diferenças biológicas entre os sexos devem ser valorizadas: "É tão ingénuo querer reduzir os sexos à natureza como denunciar na sua diferença o simples feito de uma construção histórica e arbitrária. A diferença dos sexos é bem real, releva de dados físicos naturais (...). Uma das grandes fraquezas do universalismo abstracto é precisamente substituir aos seres humanos diferenciados um conceito de homem universal indiferenciado" 1999: 5-11). A autora censura ainda a perspectiva feminista que, na década de 1940, admitiu que a fecundidade feminina representava uma barreira à liberdade e à emancipação das mulheres, como se a função biológica da mulher a remetesse para a subordinação e passividade: "O apagamento da diferença operou-se ao preço de uma depreciação do feminino associada à desvalorização dos atributos da maternidade. (...) A vergonha do feminismo obsidiou e onerou o feminismo (...) como se a mulher sofresse (...) de uma deficiência natural ligada ao seu corpo e à sua 'função biológica'" (*id., ibid.*: 30).

Na perspectiva de V. Ferreira (1988), o feminismo pós-moderno procura analisar as condições sociais das mulheres a partir de uma abordagem complexa, onde conhecimento é procurado a partir da articulação de várias variáveis – biológicas e sociais (estas teorias serão retomadas e desenvolvidas no capítulo 4.6).

4.3. Teorias que se centram na divisão sexual do trabalho doméstico

Ao longo dos próximos capítulos, expomos algumas das perspectivas que nos permitem enquadrar teoricamente a problemática da segregação sexual do mercado de trabalho. Trata-se de teorias que reúnem, fundamentalmente, contributos da Sociologia, da Economia e da Teoria Feminista (onde se incluem perspectivas de diversos domínios científicos).

Num primeiro momento, destacamos aquelas que, à luz de uma perspectiva neoclássica, colocam a tónica nos factores externos ao mercado de trabalho e se alinham no individualismo metodológico (teorias do capital humano e teoria das preferências) (capítulos 4.3.1 e 4.3.2.). Depois, exploramos o contributo das teorias que, no quadro do paradigma estruturalista, analisam a divisão sexual à luz do mercado de trabalho (4.3.3. e 4.3.4.). Serão ainda analisadas as teorias que procuram apreender o fenómeno da segregação sexual a partir da análise de dois sistemas: o patriarcal e o capitalista. Posteriormente, a nossa atenção recai sobre os contributos teóricos de orientação pós-estruturalista, e, por fim,

procuramos trazer a lume as perspectivas pluralistas, as quais se distinguem pelo esforço de reunir os princípios teórico-metodológicos do estruturalismo e os da acção social (*agency*).

4.3.1. As teorias do capital humano e a nova teoria da economia familiar

As teorias sobre o capital humano, também glosadas como teorias neoclássicas, desenvolveram-se fundamentalmente a partir do contributo do economista americano G. S. Becker (*Chicago School of Economics*).[128] Nas suas raízes neoclássicas, estas teorias partiram da dissociação entre trabalho (sinónimo de desutilidade) e lazer (associado a utilidade). Destacaram que, numa lógica racional, os indivíduos decidem, no momento de oferta da sua força de trabalho, entre rendimento e substituição: quando o rendimento auferido não é suficiente, decidem afectar mais tempo ao trabalho em detrimento do lazer; ao invés, quando aumenta o rendimento e o montante é considerado suficiente, há uma menor afectação de tempo a este nível e uma maior procura de prazer (lazer) (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999: 44-50).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho impulsionou estas teorias a deslocarem o *focus* de análise da decisão individual para a decisão do agregado familiar e, neste sentido, para a oferta de trabalho do casal (economia da família). Nesta fase, o trabalho doméstico deixa de ser visto como parte integrante da esfera do lazer, passando a ser encarado como fonte de utilidade individual. Já o trabalho assalariado é fonte de utilidade social, porquanto é dele que decorre o bem-estar da família (expresso pelo consumo total de bens e serviços) e a prosperidade da economia em geral) (Becker, 1993).

Entende-se que a tomada de decisão racional, relativa à afectação dos tempos e ao investimento em capital humano, tem lugar no seio da família. A divisão sexual do trabalho decorre, por um lado, do facto de a mulher, devido a factores que se prendem com a sua própria natureza e funções biológicas, se encontrar particularmente vocacionada para uma especialização no campo das actividades domésticas e dos cuidados familiares (especialização no sector agregado

[128] Também considerado um dos fundadores da teoria da nova economia familiar– *The new household economics.* Ao abrigo desta perspectiva, o trabalho remunerado é associado a desutilidade, na medida em que as motivações individuais em relação ao mesmo são instrumentais (o envolvimento no trabalho remunerado decorre, portanto, da necessidade de prover economicamente a família, assumindo-se como obrigação e como algo penoso na vida dos indivíduos). Já o lazer é visto como sinónimo de utilidade, na medida em é fonte de prazer e de expressão (livre) individual. A partir da década de 1970, as teorias neoclássicas foram aprofundadas por Johnson e Stafford; Lloyd e Nimei; Mincer, Polachecek e Siebert (cit. *in* Gregory e Windebank, 2000: 105). Também a teoria das preferências, desenvolvida por Hakim, que desenvolveremos mais à frente (capítulo 4.3.2.), reflecte uma forte influência dos princípios neoclássicos e do capital humano.

doméstico/família), enquanto os homens tendem a especializar-se no sector do mercado de trabalho, na tarefa de provisão de sustento económico. Ao contrário destes, as mulheres não investem tanto nas suas capacidades produtivas e na eficiência no mercado (*market efficency*), dando normalmente prioridade ao espaço doméstico e à família (Becker, 1993: 39-40). Uma vez observada a participação feminina no mercado de trabalho, constata-se um diferencial em capital humano em favor dos homens, o qual, por sua vez, está na base de uma menor produtividade no sector de mercado. Assim se explica, portanto, a sobrerepresentação das mulheres nos postos de trabalho menos remunerados e qualificados (*id. ibid.:* 75).

No fundo, são as diferenças intrínsecas entre os sexos que acabam por sustentar, no seio do agregado doméstico, uma decisão racional apoiada no cálculo dos ganhos de uma especialização funcional diferenciada. Essa decisão resulta, pois, da análise lógica do custo de oportunidade do tempo gasto na esfera de produção doméstica e na esfera do trabalho assalariado. Como o investimento em capital humano é proporcional ao tempo que se lhe consagra, o agregado pretende maximizar a sua utilidade social (o bem-estar da família), decidindo portanto pela especialização funcional (e consequente divisão sexual) do tempo (Becker, 1993).[129]

Do outro lado, os empregadores optam, racionalmente, por recrutar os indivíduos com maior capacidade produtiva, sobretudo quando em causa está o preenchimento de postos de trabalho que requerem qualificações elevadas (empregos bem remunerados). A força de trabalho feminina é, em geral, percepcionada como mais dispendiosa, o que resulta fundamentalmente dos custos indirectos associados à maternidade. As mulheres faltam mais do que os homens, por força das obrigações familiares; estão menos disponíveis para determinados horários; e, frequentemente, interrompem ou abandonam o percurso laboral. De acordo com o modelo comportamental desenvolvido por Becker, os empregadores, à semelhança do que acontece com outros actores em geral, têm preconceitos em relação a certos grupos de pessoas com características diferentes. Empregar indivíduos do sexo feminino, de etnias minoritárias ou com deficiências físicas, equivale, pois, a contratar indivíduos de valor inferior (Becker, 1971, cit. *in* Anker, 1997: s/p). Estabelece-se, desta forma, um ciclo vicioso que reproduz a divisão sexual: a especialização das mulheres em

[129] À luz deste raciocínio, os agregados domésticos unipessoais são menos eficientes porque não lhes é possível beneficiar da diferenciação/especialização sexual (*id. ibid.*: 39). Quanto à decisão, esta cabe ao chefe de família - pessoa que, dadas as suas funções de utilidade social, é normalmente o homem (cf. Tam, 1997; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999). Na esteira desta perspectiva, os autores americanos Robert Blood e Donald Wolfe defenderam que a divisão sexual do trabalho entre os cônjuges decorre de uma decisão racional tomada por ambos, a qual assenta na ponderação racional da rentabilidade e optimização dos seus recursos (cit. *in* Torres, A., 2001: 80). Segundo Anália Torres (2001), um dos elementos centrais desta perspectiva é o de integrar a análise dos efeitos da distribuição assimétrica de recursos nas relações de poder e de autoridade entre o casal.

tarefas domésticas conduz à sua desvalorização no mercado de trabalho e, consequentemente, ao desencorajamento da sua participação naquele sector. As decisões daqui consequentes actuam no sentido de perpetuar o maior investimento dos homens em capital humano e a sua situação mais privilegiada no mercado de trabalho (Becker, 1993:75).

O argumento central é, assim, o de que o mercado de trabalho funciona de uma forma racional, pelo que há uma lógica económica subjacente às práticas sexualmente discriminatórias. A posição dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho é determinada pela sua capacidade produtiva, a qual resulta da quantidade de capital humano acumulado e dos investimentos realizados a este nível (habilitações escolares, qualificações técnicas e tácitas, competências profissionais e experiência profissional) (cf. Collinson, D., *et al.*, 1990). Quanto mais elevado o capital humano, maior a capacidade produtiva e, por sua vez, a probabilidade de o indivíduo ocupar uma posição privilegiada na esfera do emprego, e de auferir salários e ganhos mais elevados (cf. Chagas Lopes, M., 2000).

De acordo com esta linha de raciocínio, são portanto as decisões racionais tomadas pelos actores no mercado, quer do lado da oferta quer do da procura, que determinam as diferentes posições na esfera do emprego. Os sujeitos, homens e mulheres, estão libertos, nas suas decisões, de quaisquer constrangimentos normativos (cf. Tam, M., 1997). Uma vez que este é o padrão de tomadas de decisão na família, as mulheres acabam por competir umas com as outras pela obtenção de um lugar entre as profissões pouco exigentes e socialmente menos valorizadas, por empregos mais precários e/ou com horários mais reduzidos. É este excesso de oferta de trabalho feminino para este tipo de postos de trabalho que, por sua vez, deprecia os salários das mulheres e explica a subremuneração das mesmas em relação aos homens (cf. Ferreira, V., 1996).

Tal como à luz do funcionalismo sociológico, está portanto subjacente o pressuposto que as diferenças biológicas entre homens e mulheres estruturam a forma como a sociedade se encontra organizada. A maternidade está historicamente associada à especialização feminina em tarefas domésticas e não remuneradas – e, como lembraria Parsons, ao papel expressivo. Dadas as responsabilidades e os afazeres domésticos e familiares, as mulheres não se encontram motivadas a prosseguir com o investimento no plano profissional, libertando assim os homens para a aquisição de qualificações e competências nesse domínio. Para os economistas do trabalho que deram corpo a estas teses, à decisão tomada na família subjaz um critério básico de racionalidade económica: o elemento do casal mais produtivo no mercado é aquele que investe na esfera profissional - ou, de acordo com o pensamento parsoniano, aquele a quem cabe o desempenho do papel instrumental. Todavia, fica por explicar porque razão as mulheres solteiras e sem filhos/as, portanto libertas das funções

ligadas à maternidade, preponderam, tal como as demais, em postos de trabalho e profissões subremuneradas e socialmente menos valorizadas (Blackburn *et al.*, 2002).

Trata-se, portanto, de uma perspectiva que, ao relevar a racionalidade, pressupõe que os seres humanos decidem e actuam libertos de quaisquer constrangimentos ideológicos, normativos ou materiais.[130] O quadro teórico de referência concentra-se sobretudo na importância da análise individual dos proventos económicos (recompensa extrínseca), em detrimento das recompensas de natureza intrínseca, como é o caso da procura de realização e de satisfação pessoal (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Blackburn, *et al.*, 2002). Kellerhals, nomeadamente, coloca a tónica no peso da afectividade (gratificação afectiva) que pode estar na base da decisão de uma mulher pela condição de doméstica, mesmo que seja portadora de elevados recursos socioprofissionais - situação que, aos olhos dos pressupostos das teorias do capital humano, figuraria como resultante de uma decisão irracional (cit., *in* Torres, A., 2001:81). Outro sociólogo da família, François de Singly, salientava, nos finais dos anos 80, que os recursos (capitais) detidos por ambos os cônjuges não são independentes da ideologia de género (*id. ibid.*). Neste sentido, qualquer negociação ou decisão tem como pano de fundo uma relação ideológica e materialmente assimétrica (cf. Torres, 2001; Lurol, 2001).[131]

Acresce que o diferencial em capital humano é apenas um dos elementos capaz de explicar as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Como refere Virgínia Ferreira (1996, 1999), estas teorias não têm presente o peso das relações de poder no contexto familiar - e, acrescentaríamos, no mercado de trabalho ou no funcionamento e dinâmica das organizações. De igual modo, subestimam as representações sociais incrustadas em certas profissões, deixando por explicar porque são algumas tomadas socialmente como *masculinas* e outras como *femininas*, mesmo quando requerem idêntico investimento em capital humano (cf. e.g. Daune-Richard, 1998b; Kergoat, 1998; Virgínia Ferreira, 1999).

---

[130] Mark Granovetter (1985) criticou os economistas neo-clássicos por subestimarem o facto de o comportamento individual ser influenciado pelas relações sociais e contextos sociais em que se movem. "Os economistas neo-clássicos têm (...) uma concepção atomizada, subsocializada da acção humana" (1985: 483). Também os economistas modernos são alvo de crítica por apresentarem uma visão sobressocializada do comportamento dos indivíduos. Na tentativa de prosseguir uma "análise frutífera da acção humana", o autor propõe o conceito *embeddedness*, defendendo que todo o comportamento se encontra profundamente *embedded* na rede de relações de interpessoais. A seu ver, só uma análise que tenha em consideração este conceito poderá ultrapassar as limitações das perspectivas anteriores.

[131] A ideologia de género diz respeito às pressuposições (*assumptions*) socialmente partilhadas acerca das identidades de género e dos papéis que cabem a homens e mulheres nas várias esferas da sociedade (cf. Reskin e Padavic, 1994: 208).

Como é ainda sugerido por Graça Leão Fernandes e Margarida Chagas Lopes (2002), as teorias do capital humano subestimam o papel exercido pelas empresas, designadamente a diversidade de políticas de pessoal (políticas de qualificação, de incentivos, de organização do trabalho, de configuração de funções e responsabilidades), de modos de organização do trabalho e de estratégias competitivas. Com efeito, as oportunidades com que homens e mulheres se deparam no sentido de reforçar o capital humano são, em parte, influenciadas por esses factores. Ainda que em muitos aspectos inspirada nas teorias neoclássicas, a teoria das preferências critica-lhe o facto de ter apresentado a mão-de-obra com um todo homogéneo e, portanto, de não ter sido capaz de compreender a diversidade de preferências e de opções das mulheres no que toca à vida familiar e ao mercado de trabalho. É, pois, sobre esta perspectiva que a nossa atenção recai no ponto subsequente.

4.3.2. A teoria das preferências individuais: o primado da agência

Retomamos a perspectiva de Catherine Hakim, dada a relevância que, no seu contexto, assume a questão da heterogeneidade feminina (problemática a que tencionamos conceder particular atenção no decurso do presente estudo). Na obra *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century* (2000), a autora propõe-se erguer uma nova teoria sobre as opções das mulheres relativamente à família e ao mercado de trabalho, que seja, simultaneamente, explicativa e universal. A seu ver, a teoria das preferências vem dar resposta à necessidade de analisar as opções e as escolhas das mulheres à luz do *cenário* que circunda, actualmente, as sociedades afluentes.[132] Recorde-se que a mudança qualitativa operada nos finais dos anos de 1960 deu origem a um *novo cenário*, no qual as escolhas das mulheres são genuínas e heterogéneas, isto é, independentes de variáveis como a classe social, o género, a etnicidade, a religião, as habilitações e as qualificações (veja-se capítulo 3.4.).

Além da tónica na emergência de um *novo cenário,* a teoria das preferências assenta em três pressupostos complementares:

a) As mulheres são heterogéneas nas suas preferências e prioridades relativamente à família e ao mercado de trabalho. A heterogeneidade de escolhas e de opções explica, por conseguinte, as diferentes situações

[132] A autora justifica, assim, a razão pela qual a sua tese é particularmente confirmada pelas realidades norte-americanas e britânica - economias liberais, *laissez-faire*, com mercados de trabalho relativamente desregulados. Na Europa, os países que vivem plenamente no *novo cenário* são a Inglaterra e a Holanda (Hakim, 2000). Esta nota clarifica, efectivamente, o pensamento da autora: desregulação e liberalismo são sinónimos de liberdade de escolha e de múltiplas oportunidades.

das mulheres na esfera do emprego (à luz deste pressuposto, são identificados três *tipos ideais* de mulheres – cf. quadro 4, capítulo 3.4).

b) A segmentação do mercado de trabalho decorre dos diferentes interesses e preferências da força de trabalho feminina. Assiste-se a uma tendência para o acentuar da polarização entre as mulheres adaptativas e aquelas centradas na carreira As primeiras procuram articular uma actividade remunerada com a vida familiar, mas secundarizam o investimento em capital humano e não ambicionam desenvolver uma carreira profissional (opção que explica a sua concentração em postos de trabalho pouco qualificados e remunerados, assim como em ocupações a tempo parcial ou contratualmente precárias). As segundas investem fortemente na carreira e subestimam a vida familiar. Competem com os homens pelos lugares mais elevados da hierarquia profissional (profissões qualificadas, bem remuneradas, em regime de trabalho a tempo inteiro, contratualmente seguras e de elevado estatuto social).[133]

c) A heterogeneidade de preferências femininas justifica a necessidade de respostas políticas plurais e diversificadas. As políticas arquitectadas até ao momento não têm sido bem sucedidas porque, em prejuízo da diversidade, têm estado orientadas para a uniformidade social e para um único modelo de família. Assim, o grande desafio dos governantes, no século XXI, é o de edificar um enquadramento político ajustado ao *novo cenário.*

Em face da tese das múltiplas oportunidades de escolha com que as mulheres, na actualidade, se defrontam, Hakim sublinha: "Devemos deixar de olhar para as mulheres como 'vítimas' ou como uma massa de zombies indiferenciada, cujos movimentos são determinados por outros actores e forças sociais (...). As mulheres são seres adultos e responsáveis, capazes de tomar as suas próprias opções, de fazer as suas escolhas enquanto autores e agentes das suas próprias vidas. Algumas mulheres pretendem centrar a sua vida na esfera doméstica e

[133] Vale a pena recordar que, segundo Hakim, a heterogeneidade de preferências é geradora de conflitos entre as mulheres. Aquelas centradas na vida doméstica/familiar (mulheres que não participam no mercado de trabalho) podem sentir ressentimento pelos subsídios e despesas públicas que o Estado canaliza para os equipamentos sociais de apoio à infância, considerando que as beneficiárias são mulheres "egoístas" e "irresponsáveis" (2000: 176). Além disso, se as mulheres centradas na carreira dispõem geralmente de recursos que lhes permitem contratar serviços de apoio privados e prescindir de subsídios para esse fim, já as mulheres adaptativas são bastante vulneráveis à existência das facilidades públicas de apoio. Em matéria de emprego, enquanto as mulheres centradas na carreira defendem as políticas de igualdade de oportunidades, as mulheres centradas na vida doméstica/familiar podem sentir ressentimento por aquelas estarem a competir com os homens no mercado de trabalho (recorde-se que este grupo de mulheres espera que o cônjuge sustente economicamente a família). De acordo com Catherine Hakim, as teorias feministas têm negligenciado o facto de que as mulheres têm interesses divergentes entre si - realidade que, a seu ver, está na base da perpetuação da dominação masculina. A este respeito, sugere: "Como as mulheres não só estão divididas como também os seus interesses conflituam entre si, os homens têm sido extraordinariamente bem sucedidos em institucionalizar convenções sociais e regras que suportam, mantêm e expandem a dominação masculina a todas as esferas da vida social" (Hakim, 2000: 10, tradução livre).

secundarizar a esfera profissional; outras tomam a opção inversa. A heterogeneidade feminina resulta das diferentes opções que as mulheres tomam (...) " (Hakim, 1996: 187-88, tradução livre). Além disso, constata-se uma diferença substantiva entre homens e mulheres no que respeita ao exercício da acção: enquanto os primeiros apenas a põem em prática na esfera pública, as mulheres deparam-se com a oportunidade de desenvolver um conjunto amplo de actividades na esfera privada, mediante o papel de *homemaking.*[134]

Tal como as teorias do capital humano, a teoria das preferências tem a valia de enfatizar os diferentes recursos que as mulheres transportam consigo para o mercado de trabalho, mas deixa cair o respectivo enquadramento societal, assim como os condicionalismos materiais e ideológicos incrustados nas opções e nos comportamentos das mulheres. De igual modo, a resistência dos empregadores à contratação de força de trabalho feminina é explicada a partir das funções maternais e do facto de as mulheres, após o nascimento dos/as filhos/as, tenderem a retrair (ou a afastar por completo) o seu empenho na actividade profissional. Na óptica dos empregadores e gestores de empresas, as mulheres estão associadas a um acréscimo de custos relacionados com o absentismo e o abandono do posto de trabalho (*turnover*). Quer dizer que, dada a tendência para a descontinuidade dos vínculos laborais, os empregadores receiam não vir a beneficiar dos retornos do investimento inerente aos processos de contratação e de qualificação de mão-de-obra feminina.

4.4. Teorias sobre a divisão sexual do trabalho no mercado de trabalho

4.4.1. As teorias do exército industrial de reserva e da desqualificação

Detemo-nos agora nas teorias que sublinham o modo como as estruturas de poder capitalistas influenciam, por via da feminização do *exército industrial de reserva*, a reprodução do papel subordinado da mulher no mercado de trabalho. Este conceito, definido por Marx, está também associado à obra de Braverman (1977[1974]), na qual nos é apresentado como o excedente de população

[134] Recorde-se que o conceito de *homemaking* é proposto por Hakim em detrimento do de *homewife* e procura dar conta dos vastos (e relevantes) papéis que, na sua opinião, as mulheres desempenham na esfera doméstica e familiar. Inspirada no pensamento de Bourdieu (1998) reconhece às mulheres o papel fundamental de gestão de capital simbólico. A elas cabe cuidar da dimensão estética, da imagem e do estatuto social da família (cuidar dos *signos distintivos*). Neste sentido, enquanto *homemakers,* as mulheres têm essencialmente a seu cargo o cumprimento de quatro tarefas: (1) cuidar do crescimento e desenvolvimento das crianças; (2) cuidar do trabalho doméstico (função que, tal como a primeira, pode ser delegada, ainda que não dispense competências de organização e supervisão); (3) gerir e controlar o orçamento familiar, sobretudo o que se destina ao consumo doméstico, pessoal e familiar, ao desenvolvimento educativo e pedagógico dos filhos e às actividades sociais e de lazer; (4) cuidar da própria decoração pessoal: "a mulher deve parecer uma boneca bonita, bem tratada, "a companhia decorativa que acompanha o marido, a 'mulher troféu'" (Hakim, 2000: 162, tradução livre).

trabalhadora gerado pelo modo de produção capitalista.[135] A massa de trabalhadores que incorpora esse *exército* sujeita-se a prestar trabalho a baixo custo, ajustando-se à lógica de exploração capitalista. A população feminina tem, à luz do pensamento de Braverman, incorporado a reserva de trabalho, concentrando-se muito particularmente nos segmentos flutuante e estagnante. Para o capital, a disponibilidade das mulheres para participar no mercado de trabalho significou a possibilidade de ter um reservatório de mão-de-obra disponível para ocupar postos de trabalho mal remunerados e periféricos (Braverman, 1977[1974]).

Braverman considera que a participação das mulheres no mercado de trabalho não oscila em função dos ciclos económicos, relacionando-os sobretudo com as fases do capitalismo. Há, assim, dois factores que explicam o aumento da participação feminina na esfera laboral: primeiro, a fase do capitalismo monopolista,[136] que se caracteriza pelos métodos de organização de trabalho tayloristas, pelo empobrecimento das tarefas e pela desqualificação; nesta fase, a força de trabalho feminina foi particularmente requerida pelo capital, dado o seu perfil pouco qualificado e barato. Em segundo lugar, a transição da realização das tarefas domésticas da casa para as fábricas; esta circunstância não só estimulou a criação de ofertas de trabalho de conteúdo *feminino*, como aliviou as mulheres no espaço doméstico e incentivou-as a aceder ao trabalho remunerado. Neste sentido, o desenvolvimento do capitalismo traduziu-se na apropriação da economia doméstica, permitindo que os produtos e os serviços anteriormente prestados pelas mulheres em casa passassem a estar disponíveis no mercado, a preços cada vez mais económicos.[137]

Sylvia Walby, além de criticar o facto de Braverman negligenciar o peso das relações patriarcais na família e no mercado de trabalho, questiona o argumento de que as mulheres estão na reserva, referindo-se em particular à ambivalência nele contida: se, de acordo com Braverman, homens e mulheres integram o *exército industrial de reserva* (eles porque são forçados a abandonar o trabalho remunerado, elas porque entram no mercado de trabalho), então aquilo que se pode deduzir é que "as mulheres estão activamente a integrar a força de trabalho,

---

[135] Recorrendo-se dos conceitos marxistas, Braverman refere que o *exército industrial* integra dois segmentos de reserva: a *reserva flutuante,* constituída por trabalhadores dispensados do sector industrial devido a movimentações do capital e/ou a mudanças tecnológicas; e a reserva *estagnante,* composta por trabalhadores que, por enfrentarem fortes dificuldades em encontrar um emprego regular, permanente e a tempo inteiro, se encontram em situação de desvantagem económica e em risco de exclusão do mercado de trabalho (recorde-se que Marx abordou ainda a reserva *latente,* a qual incorporava o excedente de trabalhadores agrícolas provocado pela revolução tecnológica agrícola).

[136] Aliás, a quarta (e última fase) do capitalismo prevista pelo autor (Braverman, 1977[1974]; ver também Rosa, T., 1996, 1998; Carvalho Ferreira e Falcão Casaca, 2001).

[137] Tal faz parte de um processo em que o desenvolvimento do capitalismo corroeu a família e, concomitantemente, impulsionou as mulheres para o mercado de trabalho (Braverman (1977 [1974]).

não a constituir a sua reserva" (1986: 79, tradução livre). Ainda, só muito parcialmente se pode afirmar que o crescimento da participação feminina no trabalho remunerado se deve ao facto de as tarefas domésticas se terem mercantilizado, aliviando o trabalho das mulheres no lar. Ao contrário do argumento proposto por Braverman, não há efectivamente evidências empíricas de que as mulheres desempenham hoje menos tarefas em casa. Há ainda a referir outra limitação, aliás comum às abordagens estruturalistas deterministas, e que se prende com o facto de estas encararem os indivíduos, neste caso as mulheres, como sujeitos passivos e impossibilitados de quaisquer acções de resistência e de luta contra as forças opressoras capitalistas (e.g. Walby, 1986; Beechey e Perkins, 1987).

Outro conceito importante no âmbito destas teorias é o de *desqualificação*. Na perspectiva de Braverman, a introdução e a difusão de tecnologia conduzem ao empobrecimento das tarefas, à degradação do trabalho e à desqualificação dos trabalhadores (recorde-se que o autor associa a qualificação ao modo de produção trabalho artesanal). As novas tecnologias, ao incorporarem o conhecimento e a ciência, intensificam a degradação do trabalho e reduzem o trabalhador a um mero apêndice do sistema técnico, retirando-lhe qualquer possibilidade de conceber, organizar e controlar o seu trabalho. São portanto as novas tecnologias, combinadas com os princípios de gestão moderna (*Organização Científica do Trabalho*, vulgo taylorismo), que são responsáveis pela separação entre concepção e execução, pela fragmentação das tarefas e pela expropriação do saber-fazer dos trabalhadores. Este processo de desqualificação não se confinou, segundo Braverman, ao sector industrial; estendeu-se e generalizou-se a todos os sectores dos serviços, designadamente aos escritórios. Esta tendência para a degradação do trabalho em geral, e para a desqualificação em particular, é pois consentânea com a feminização do mercado de trabalho.[138]

As posições diferentes que homens e mulheres ocupam no mercado de trabalho são atribuídas ao facto de o processo de proletarização e de homogeneização da mão-de-obra ainda não ter terminado. Dito de outro modo, o processo de desqualificação tem apenas atingido a força de trabalho masculina, uma vez que a mão-de-obra feminina raramente é qualificada (Braverman, 1977 [1974]). O processo de homogeneização significa, neste sentido, que os homens passam a ter os mesmos atributos no mercado de trabalho que as mulheres. No estádio mais avançado do desenvolvimento capitalista, ambos integrarão uma massa laboral homogénea e indiferenciada, e, por conseguinte, a divisão sexual será

[138] Os trabalhadores qualificados que prestavam actividade nos escritórios e executavam actividades de secretariado foram, igualmente, substituídos por operadores desqualificados. A tese do *exército industrial de reserva* sugere que a entrada das mulheres no mercado de trabalho acarreta a degradação dos salários masculinos e das condições de trabalho em geral (cf. Ferreira, V., 1999, 2003).

invisível. Em suma, a homogeneização da força de trabalho equivale a um processo de feminização, *i.e.,* as tarefas desqualificadas, empobrecidas, mal remuneradas, peculiares da reserva de trabalho feminina, generalizam-se a toda a mão-de-obra (cf. Collinson, D. *et al.*, 1990).

Acresce que, para Braverman, a noção de qualificação corresponde à união entre as fases de concepção, planeamento e execução das tarefas. Deste modo, além de nos apresentar uma visão determinista relativamente às implicações das novas tecnologias, as qualificações são tomadas como categorias objectivas, quando, na verdade, decorrem de um processo de construção social e, como tal, não são independentes de variáveis como o género ou a etnicidade[139] (cf. Dex, S., 1988; Beechey, V., 1988; Ferreira, V., 1999; Amâncio, 2001). Na verdade, homens e mulheres podem, objectivamente, deter as mesmas qualificações técnicas, e, apesar disso, estas serem valorizadas de modo desigual. Como salientam Anne Philips e Barbara Taylor (1980), a classificação das ocupações preenchidas pelas mulheres tem, na realidade, pouca relação com as habilitações e qualificações requeridas. "Isto porque as definições de qualificações são saturadas com desvio sexual (...). Portanto, longe de ser um facto económico objectivo, a qualificação é uma categoria ideológica imposta a certos tipos de trabalho em virtude do sexo e do poder dos/as trabalhadores/as que o desempenham" (1980:79, tradução livre).[140] Além disso, as qualificações mais valorizadas na sociedade foram definidas pelos homens – facto que comprova a substância ideológica incrustada nas mesmas (Beechey, V., 1988). De acordo com algumas feministas, é igualmente criticável que a análise do controlo não tenha tido em conta as ideologias de género; os gestores controlam diferenciadamente os respectivos subordinados em função da categoria sexual, independentemente do tipo de controlo em questão (pessoal, técnico ou burocrático) (cf. Beechey, V., 1988; Nicole-Drancourt, 1990).

A versão feminista da teoria do exército industrial de reserva (também designada de marxista-feminista) destaca a importância de que se reveste o trabalho doméstico, e a ideologia patriarcal que o sustenta, no quadro do sistema capitalista. Para as marxistas-feministas Beechey (1979) e Bruegel (1979),

---

[139] Enquanto o conceito de raça se refere aos atributos físicos e biológicos comuns a um determinado grupo, o conceito de minoria étnica diz respeito à partilha uma mesma cultura por um grupo de indivíduos, isto é, remete para a comunhão de valores, normas, modos de vida, linguagem ou religião. Por sua vez, o conceito de etnicidade remete para as construções sociais, situadas no tempo e no espaço, em torno dessas diferenças que se reportam a traços físicos (raça) ou traços culturais (minoria étnica). Seguindo Fernando L. Machado, o conceito de etnicidade pode definir-se como a relevância que, em certas condições, assume, nos planos social, cultural e político, a pertença a populações étnica ou racialmente diferenciadas" (2002:29).

[140] A título ilustrativo, um estudo levado a cabo por Craig (cit. *in* Dex, S., 1988: 299) sobre o processo produtivo numa fábrica britânica de caixas de papel permitiu concluir que, enquanto as mulheres que operavam máquinas que não dispensavam trabalho manual eram consideradas trabalhadoras indiferenciadas, os homens que produziam cartões num contexto de trabalho totalmente automatizado, funcionando como meros apêndices do sistema tecnológico, eram considerados trabalhadores semi-qualificados.

nomeadamente, a análise de Braverman peca pelo seu economicismo e pela ausência da análise da ideologia de género e da divisão sexual do trabalho na esfera da reprodução social, subestimando, portanto, o facto de a subordinação da mulher neste domínio servir os propósitos de exploração do capital.

Ainda, observando a realidade britânica (segunda metade da década de 1970), Irene Bruegel refere: "Nos últimos anos, tem-se assistido a dois processos com efeitos paradoxais no emprego das mulheres. Por um lado, no âmbito de um dado sector ou emprego, as mulheres, e principalmente as que trabalham a tempo parcial, têm estado sujeitas a mais perdas de emprego que os homens (...). Por outro, a expansão de certas partes do sector dos serviços, na base da disponibilidade de trabalho feminino barato, tem mitigado os efeitos da crise " (1979: 19, tradução livre). Pode, assim, inferir-se que a tese do exército feminino na reserva, quando aplicada à realidade empírica, está longe de se afigurar linear. No que respeita à crise económica que se instalou no sector industrial, os homens têm sido mais afectados pelo desemprego do que as mulheres – o que poderia levar a uma refutação do raciocínio bravermaniano. Todavia, uma análise que incida sobre o mesmo sector de actividade ou profissão permitirá constatar que as mulheres são mais susceptíveis à redundância que os homens – facto que, visto deste prisma, já caucionaria a sustentabilidade daquela tese. Além disso, se o sector dos serviços tem criado novas oportunidades de emprego, a verdade é que a sua expansão se tem dado à conta de mão-de-obra feminina mal remunerada – como, aliás, demonstra a expansão do trabalho feminino a tempo parcial. No fundo, o sistema capitalista tem lucrado grandemente com a ideologia patriarcal (Beechey e Perkins, 1987).

Seguindo ainda o raciocínio de Verónica Beechey e Tessa Perkins (1987), o *exército na reserva* é predominantemente composto por mulheres e, entre estas, preponderam as casadas. Dada a ideologia em torno dos papéis sociais femininos, e a associação dos mesmos com as funções domésticas, o patronato assume que a participação das mulheres no mercado de trabalho é secundária, que estas estão disponíveis para auferirem salários inferiores aos dos homens, e que se manifestam resignadas com a sua eventual dispensabilidade. Aliás, a participação das mulheres na esfera laboral tende a suceder em períodos excepcionais da história, particularmente quando são chamadas a substituir os homens em períodos de guerra.[141] No entender de Beechey (1979), o capital vê as mulheres sobretudo como mão-de-obra flexível, a ser recrutada, ou dispensada, de acordo com as condições de mercado.

[141] Como notam G. de Groot e M. Schrover (1995), os tempos de guerra comprovam que a segregação sexual é uma construção artificial, ideológica, que nada tem de *natural*. Nessas alturas, e sem que se notassem diferenças físicas ou psicológicas determinadas pela biologia, as mulheres assumiram um papel primordial nas economias em causa.

Vários/as autores/as têm sublinhado que a aplicação do conceito marxista *exército industrial de reserva* à análise da condição das mulheres no mercado de trabalho tem permitido relevar a posição secundária (e flexível) das mesmas. Todavia, não deixa de apresentar algumas limitações. A primeira decorre do facto de as mulheres serem consideradas elementos integrantes de um todo homogéneo, dando-nos a entender que, no contexto do sistema capitalista, todas as mulheres são redundantes na esfera económica. Como refere Anne Witz (1999), aquilo a que se tem assistido por parte do capital é mais a uma estratégia de substituição (as mulheres são preferidas porque implicam menos custos), do que propriamente de redundância. Ainda, segundo Sylvia Walby (1986), vários estudos demonstram que a segregação profissional tem, de certo modo, protegido as mulheres, na medida em que estas estão sobretudo concentradas no sector dos serviços (ao passo que a recessão económica e a vaga de despedimentos têm atingido severamente o sector industrial, um reduto masculino).

Uma outra limitação reside na origem do próprio conceito *exército industrial de reserva*; ao tratar-se de uma categoria de análise marxista, e portanto originalmente alheia à análise das diferenças entre os géneros, transporta em si a dificuldade de abandonar o determinismo economicista de que provém (cf. Collinson, D., *et al.*, 1990). Estas teses deixam, assim, por explicar as especificidades do emprego feminino decorrentes de circunstâncias sociais, políticas, económicas e históricas particulares. Ainda, se, aos olhos dos empregadores, as mulheres constituem mão-de-obra mais barata, por que não são, então, em todas as situações, preferidas em relação aos homens? (cf. Walby, S., 1986).[142] Uma vez que o poder explicativo da variável género é neutralizado, ficam portanto por apreender as condições sociais que estão na base do processo de segregação sexual, quer seja no mercado de trabalho ou na estrutura de emprego (cf. Thompson, P., 1983; Walby, 1986; Collinson, D. *et al.*, 1990).

Em suma, como a lógica do sistema capitalista é o único elemento utilizado para explicar as desigualdades sociais, subestimam-se os vários condicionalismos inerentes às estruturas sociais (e.g. as ideologias em torno do género) e familiares (e.g. a divisão tradicional do trabalho doméstico), os quais impelem as mulheres para a situação de *reserva* no mercado de trabalho (Walby, 1986). Segundo Walby: "A maioria destas teses pouco analisa a desigualdade de género, baseando-se na mera pressuposição de que o capitalismo, mais do que o patriarcado, constitui o problema" (1986:20, tradução livre). Para esta autora, a análise das desigualdades sociais e económicas entre homens e mulheres deve

[142] Para Walby, "(...) têm sido os sindicatos dominados por homens que, instrumentalmente, têm desviado as mulheres dos empregos que estas ocuparam durante a Guerra, não os empregadores – os quais, muito provavelmente, as teriam mantido como força de trabalho" (Walby, 1996: 77, tradução livre). Esta perspectiva é também partilhada, a propósito da situação na França, por Chantal Nicole-Drancourt (1990).

atentar na divisão do trabalho e nas relações de poder que perpassam tanto a esfera doméstica, como a esfera mercantil e económica (a perspectiva desta socióloga será desenvolvida no ponto 4.5).

4.4.2. As teorias da segmentação e da dualização do mercado de trabalho

Enquanto a tese anterior enfatiza a tendência, no regime de acumulação capitalista, para a homogeneização laboral, as teorias da segmentação - que se desenvolveram fundamentalmente nos anos de 1970 - entendem que as estratégias capitalistas visam essencialmente fragmentar e dividir a força de trabalho, a fim de, mais soberanamente e sem oposição, poderem dominar. De acordo com este raciocínio, o mercado de trabalho funciona por segmentos, e o processo de segmentação resulta de uma estratégia capitalista que, deliberadamente, procura atacar a identidade colectiva dos trabalhadores, cercear e controlar as capacidades de reivindicação e de luta dos mesmos (cf. Thompson, 1983).

Esta linha de pensamento exprime algum desprendimento em relação às concepções marxistas, sobretudo ao entendimento monolítico do controlo e da gestão capitalista, em benefício da tese de que os empregadores procuram diferentes tipos de mão-de-obra no mercado de trabalho, e que é do seu interesse geri-los diferenciadamente (*id. ibid.*). Tal acontece devido às novas condições externas, designadamente a maior imprevisibilidade e instabilidade do mercado de produtos e as alterações tecnológicas (introdução e difusão das TIC). É neste contexto que o capital tem redefinido as suas políticas e orientações, enveredando por estratégias de controlo e de gestão da mão-de-obra cada vez mais diferenciadas. Se há indivíduos que, dado o valor e a escassez das competências e qualificações que possuem, são retidos nas profissões-chave das empresas, por outro lado, há trabalhadores cujo perfil se ajusta ao preenchimento de postos de trabalho secundários (mão-de-obra pouco ou nada qualificada, ou portadora de competências laterais, cuja dispensabilidade em nada compromete a viabilidade e a competitividade das empresas).

Barron e Norris (1976), assim como Doeringer e Piore (1971), nomeadamente, desenvolveram, a partir deste raciocínio, um modelo explicativo da tendência para a dualização do mercado de trabalho (cf. quadro abaixo). Num primeiro segmento estão os trabalhadores com condições de emprego privilegiadas; estes ocupam postos de trabalho qualificados, são bem remunerados, gozam de segurança de emprego e de oportunidades de progressão na carreira. Já o segmento periférico é composto por aqueles em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, que detêm poucas ou nenhumas qualificações, que desfruem de menos solidariedade e que apenas conseguem ocupações temporárias e instáveis.

A mobilidade entre segmentos é vista como pouco provável, em particular a transição no sentido de uma maior integração, isto é, do segmento secundário para o primário. No momento em que um dado indivíduo *cai* no mercado secundário, inicia-se um processo cumulativo de desvantagens que, à imagem de um ciclo vicioso, vai progressivamente limitando as oportunidades de mobilidade e agravando a vulnerabilidade económica e social (e.g. Perista e Chagas Lopes, 1996; Michon, 1998; Kovács, 1999; Capucha, *et al.*, 2002). Já no que concerne os indivíduos que integram o núcleo duro das empresas, verifica-se que sucede o inverso: acumulam-se as oportunidades de valorização profissional e, como tal, reforça-se a probabilidade de *retenção* nos lugares privilegiados. Estas teorias salientam ainda que o mercado secundário de emprego é sobretudo feminino e juvenil, como se poderá constatar no quadro seguinte:

Quadro 5 - Segmentação da mão-de-obra e diferenciação das condições de emprego

Aspectos do Emprego	Trabalhadores - chave	Trabalhadores periféricos
Conteúdo do trabalho	Tarefas complexas exigindo autonomia e responsabilidade	Tarefas limitadas e sem exigências de qualificação
Formação	Socialização profissional: formação profissional orientada para a polivalência visando a flexibilidade funcional.	Formação mínima com vista a realização de tarefas simples e facilmente executáveis.
Remuneração	Elevada e regular.	Baixa e irregular.
Participação	Múltiplas formas.	Fraca ou inexistente.
Capacidade de negociação	Forte.	Fraca.
Segurança Social	Existe.	Pode ou não existir.
Incidência em grupos sociais	Qualificados, nível de escolaridade elevado, homens, plena fase de actividade profissional.	Pouco ou nada qualificados, baixo nível de escolaridade, mulheres, jovens.

Fonte: Adaptado de Atkinson, 1987 (cit. *in* Kovács, Ilona, 1999:10).

Segundo Barron e Narris (1976), na óptica do capital, a força de trabalho feminina reúne as características necessárias à manutenção de um segmento secundário. Em primeiro lugar, a dispensabilidade; as mulheres são facilmente dispensadas (e sem resistência) pelos empregadores quando encaradas como redundantes no posto de trabalho, e são também o grupo que, voluntariamente, mais abandona ou interrompe o vínculo laboral. Em segundo, as diferenças sociais (como é o caso da menor disponibilidade associada à maternidade); estas decorrem das diferenças físicas entre os sexos e acabam por legitimar o afastamento das mulheres em relação às condições de emprego do grupo primário. Em terceiro, o

pouco interesse pela formação e pela experiência de trabalho; este decorre não só de um certo desencorajamento e da baixa auto-estima, como também da pressuposição, interiorizada ao longo do processo de socialização, de que os empregos qualificados são para os homens. Em quarto, a subvalorização das recompensas económicas; ao invés das expectativas dos homens, a maioria das mulheres espera obter uma remuneração meramente complementar e inferior à dos respectivos maridos. E, por último, a fraca capacidade de organização e de solidariedade colectiva.

Para estas autoras, a concentração de mulheres no segmento secundário é explicada a partir do peso das responsabilidades familiares e domésticas, as quais, por seu turno, condicionam o envolvimento na carreira profissional (facto que coincide com o fraco, ou nulo, interesse do capital em investir na qualificação da força de trabalho feminina) (cf. também Anker, 1997; Ferreira, 1999). Portanto, tal como nas teorias do exército industrial de reserva, há uma tendência para se explicar a diferenciação sexual a partir de constrangimentos externos ao mercado de trabalho, como se a gestão capitalista fosse indiferente (neutra) às ideologias de género. Contudo, os agentes económicos e as instituições económicas, como o mercado de trabalho, não actuam *fora* das coordenadas *tempo* e *espaço*, *i.e.*, do contexto social, cultural, histórico, ideológico de cada sociedade (cf. Granovetter, 1985; Pfau-Effinger, 1993, 1998b, 2000; Duncan, 2000).

Já mais recentemente, Atkinson (1984) referiu que as empresas estão a procurar flexibilizar-se na tentativa de reduzir custos e de se manterem competitivas no mercado – facto que tem estado na origem do modelo de *empresa flexível* (cf. ponto 5.1.3). As estratégias de flexibilização da mão-de-obra têm gerado dois tipos de mercados de trabalho: o primário ou interno, constituído a partir dos trabalhadores-chave da empresa, que gozam de flexibilidade funcional e de estabilidade de emprego; e o secundário, que integra os trabalhadores periféricos. Este grupo, por sua vez, subdivide-se entre: o primeiro grupo periférico, que abrange os trabalhadores cujas competências e qualificações são secundárias no contexto da actividade da empresa (inclui, por exemplo, pessoas que têm uma ocupação a tempo inteiro mas não propriamente um emprego que lhes permita desenvolver uma carreira); e o segundo grupo periférico, onde se encontram aqueles que são contratados, ou dispensados, em função das oscilações da procura no mercado (grupo que reúne trabalhadores a tempo parcial, a tempo inteiro mas sem estabilidade contratual, estagiários publicamente subsidiados, ente outros indivíduos em regime de *job-sharing*). Existem ainda os trabalhadores externos – grupo que abarca a força de trabalho que se confronta com um nível elevado de insegurança de emprego (como é o caso daqueles que exercem actividade por via de uma empresa de trabalho temporário), assim como os trabalhadores por conta própria e aqueles subcontratados para realizar tarefas específicas nas empresas.

Com as estratégias flexíveis de mão-de-obra, os empregadores visam três objectivos: a substituição das relações de emprego por relações comerciais, os cortes nos custos laborais e a criação de uma bolsa (*buffer*) de trabalhadores que facilite a flexibilidade numérica (Atkinson e Meager, 1986). Neste sentido, assiste-se a um processo de fragmentação dos mercados internos de trabalho, no qual as condições privilegiadas de emprego de alguns (maioritariamente, homens) têm lugar em prejuízo das condições de emprego degradadas de outros (normalmente, mulheres). Este grupo, por seu turno, vê-se relegado para um beco sem saída, marcado pela insegurança de emprego e pela irregularidade remuneratória (Dale e Bamford, 1988).

Retomando o pensamento de Beechey e Perkins (1987), as teorias da segmentação partem de uma visão homogénea e simplista acerca da situação das mulheres no mercado de trabalho, como se estas pertencessem a uma categoria impermeável a variáveis como a classe social, a origem étnica, a situação familiar ou a idade. Esta visão não permite, assim, explicar a razão pela qual algumas mulheres estão integradas no segmento privilegiado do mercado de trabalho. Além disso, deixa por analisar a interligação entre as esferas pública e privada. Apesar do valor inegável que esta análise induz na compreensão das estratégias de gestão de recursos humanos, ela torna-se insuficiente quando se trata de apreender a intersecção entre a dimensão *género* e a gestão flexível da mão-de-obra (veja-se também Pollert, 1988).

No entender de V. Ferreira (1996), a teoria da segmentação apresenta uma análise macroestrutural, centrada no funcionamento e na lógica do sistema produtivo capitalista. Se, por um lado, procura compreender porque razão a maioria das mulheres se encontra no segmento secundário, por outro, deixa por explicar o processo de segregação que ocorre no interior daquele e, designadamente, quais os factores que explicam a concentração de mulheres em postos de trabalho tidos como *femininos* e sujeitos a remunerações inferiores. Tal como nas teorias anteriores, a centragem nos aspectos estruturais e economicistas leva estas teorias a deixarem praticamente inquestionada a diferença social entre os sexos e a discriminação sexual (cf. Collinson, D. *et al.*, 1990).

Neste sentido, estas perspectivas subtraem o efeito do contexto institucional envolvente, perdendo de vista que os sistemas sociais - e, como tal, também as relações de género, raciais, étnicas ou de classe - estão incrustados (*embedded*) nos mercados internos de trabalho (cf. Granovetter, 1985; Elger e Smith, 1994; Rubery, 1999). Tratando-se de um raciocínio marcadamente estático e a-histórico, descuida portanto as singularidades históricas inerentes aos diferentes contextos sociais, assim como a capacidade de mudança e de transformação social. A empresa, ou organização, é investida de um poder absoluto, praticamente total e ilimitado, no que respeita à organização do trabalho, às estratégias de gestão e

de controlo dos trabalhadores. Em contrapartida, estes são remetidos para um papel de submissão e de passividade (cf. e.g. Pollert, 1988; González, 2002).

No fundo, estas perspectivas, tal como as do exército industrial de reserva, " (...) tomam como garantido que a gestão é uma classe ou função altamente coesa, idêntica, monolítica e homogénea, unida no objectivo de controlar o trabalho e extrair mais-valia" (Collinson, D. *et al.,* 1990: 32, tradução livre).[143] Num tom particularmente crítico, Anna Pollert entende que o modelo da empresa flexível se rendeu à ideologia da flexibilidade e aceitou a dualização da força de trabalho como inevitável no curso das novas dinâmicas do mercado e das estratégias capitalistas – o que " (...) sugere um balanceamento funcionalista, através do qual a divisão do trabalho mantém o equilíbrio social e económico" (1988: 68, tradução livre).

4.5. Teorias dos dois sistemas

Em relação às teorias analisadas anteriormente (teorias do exército industrial de reserva e teorias da segmentação do mercado de trabalho), as perspectivas que se seguem introduzem uma clivagem clara: as raízes da diferenciação sexual não são exógenas ao mercado de trabalho; ou seja, a gestão capitalista é perpassada pela influência das ideologias de género. Aliás, é do interesse do capital alimentar a ideologia do patriarcado (supremacia masculina), de modo a legitimar a exploração e a subordinação das mulheres na esfera laboral (cf. Chafetz, 1999).

É verdade que, como aflorado previamente (cf. capítulo 4.4.2.2.), Michelle Barrett (1988) acentua, de igual modo, o peso da ideologia na opressão feminina, sublinhando a existência de dois sistemas de opressão interdependentes: o capitalista e o familiar/doméstico. Todavia, de acordo com Sylvia Walby (1986), as teorias dos dois sistemas têm em comum o facto de considerarem que o sistema capitalista e o sistema patriarcal são independentes, ainda que interajam entre si. No âmbito destas, enquanto umas procuram determinar se são as relações capitalistas ou as patriarcais que mais influem nas estruturas de dominação da sociedade, outras entendem que as relações capitalistas e de dominação masculina se entrecruzam em todas as esferas da sociedade.

---

[143] De acordo com David Collinson *et al.* (1990), trata-se de uma perspectiva funcionalista que assume que a gestão é, em primeiro lugar, absolutamente poderosa e omnipotente na sua capacidade de controlar o processo de trabalho e o mercado de trabalho; em segundo, que se concentra exclusivamente numa estratégia de desqualificação e de controlo do trabalho.
A organização do trabalho e do emprego resulta de um processo de negociação social, quer seja por via das relações industriais formais ou de meios informais (Pollert, 1988); todavia, as teorias da segregação subestimam o papel dos sindicatos e da organização dos trabalhadores. Importará notar que alguns estudos têm demonstrado que os processos de negociação colectiva, geralmente dominados por homens, não têm ultrapassado os problemas de discriminação que as mulheres enfrentam. Aliás, em alguns casos, como é evidenciado por Hartmann (1979) e Walby (1986), têm mesmo funcionado contra as mulheres.

Para a socióloga francesa Catherine Delphy existem dois modos de produção autónomos: o modo de produção capitalista, no qual são produzidos os bens e serviços com valor no mercado e onde se desenrola a exploração exercida pelo capital; e o modo de produção familiar e doméstico, no qual são produzidos os bens e os serviços domésticos e familiares e onde tem lugar a exploração levada a cabo pelos homens. É, no entanto, no espaço doméstico, e por via do contrato de casamento, que se aloja a fonte de exploração e de opressão feminina. O valor do trabalho das mulheres não é reconhecido como produtivo porque não é susceptível de troca no mercado; logo, elas não são remuneradas nem compensadas pelo trabalho que desenvolvem, num contexto em que os produtos e os serviços que realizam são apropriados pelos homens (sistema de dominação patriarcal). No modo de produção doméstico, as mulheres são a classe produtiva, enquanto os homens são a classe não produtiva e exploradora, ou seja, são o *principal inimigo das mulheres* – título, aliás, atribuído por Delphy a uma das suas obras (Delphy, 1992). É a partir deste argumento que esta autora situa a sua abordagem no *feminismo materialista*; ou seja, parte do princípio que o casamento é acima de tudo uma relação económica, por via da qual "o trabalho não remunerado é exortado de uma categoria particular da população, as mulheres, igualizando-as na condição de oprimidas e subordinadas" (1992: 138, tradução livre).[144]

Por conseguinte, a posição de classe das mulheres deve ser entendida a partir das relações de produção que se estabelecem com o casamento, e não das relações de produção capitalistas (cf. Barrett, M., 1977, 1988).[145] De acordo com esta perspectiva, a condição de subordinação e de opressão que as mulheres experienciam fora do espaço doméstico é um corolário da sua situação na família. Dito de outro modo, é o facto de a mulher ter a seu cargo as responsabilidades e afazeres dentro de casa, e de ser explorada neste domínio, que a coloca, consequentemente, em situação de desvantagem no mercado de trabalho. Não tendo disponibilidade para investir no campo da formação profissional, as mulheres vêem-se excluídas das melhores oportunidades de emprego. No fundo, o capitalismo só se acomodou e explorou as características do sistema patriarcal.

De acordo com Virgínia Ferreira, esta teoria teve o mérito " (...) de distanciar a família do estatuto de aparato ideológico, a que estava sendo destinada pela Sociologia, sobretudo aquela de inspiração althusseriana, e de redescobri-la

---

[144] Delphy e D. Leonard (1992) salientam que, com o contrato de casamento, há uma parte que ganha (homens) e uma parte que perde (mulheres). Os homens não só poupam o seu dinheiro quando consomem os produtos e serviços realizados pelas mulheres em casa, como ganham tempo – o qual, de outro modo, teriam que canalizar para a sua manutenção e sobrevivência, assim como para a dos seus dependentes. Além disso, obtêm apoio emocional quando dele necessitam e têm ao seu dispor uma parceira sexualmente complacente, pronta a satisfazê-los.

[145] Embora Delphy tenha evitado a afirmação de que as mulheres constituem uma classe, salientando sobretudo o seu estatuto comum decorrente do casamento e da situação no modo de produção doméstico (cf. Barrett, M., 1979).

como unidade económica" (1996: 107). Contudo, ao deixar de lado a análise das relações de género na esfera laboral, perde de vista a razão pela qual as mulheres que não estão na condição de domésticas, que não são casadas, ou que não coabitam com um homem, são igualmente objecto de exploração no mercado de trabalho (Barrett, M., 1979; Walby, 1990; Ferreira, V., 1996; Grint,1998). A este propósito, Michèle Barrett (1979) levanta ainda o quesito: "Quando as mulheres cuidam das crianças ou de idosos dependentes, poderão estes ser vistos como a classe exploradora?" (1979: 102, tradução livre).[146]

Heidi Hartmann e Sylvia Walby desenvolveram o contributo de Delphy, ainda que sejam claras as suas divergências teóricas: enquanto a primeira autora perspectiva que os dois sistemas estão em harmonia, Walby releva a sua relação conflitual.

4.5.1. A interdependência harmoniosa entre o sistema capitalista e o sistema patriarcal

A economista norte-americana Heidi Hartmann foi uma das propulsoras da abordagem dos dois sistemas, defendendo que é a partir da interpenetração entre o sistema capitalista e o sistema patriarcal (fenómeno ocorrido no século XX e do qual resultou o *capitalismo patriarcal*) que se pode compreender a segregação do mercado de trabalho, em particular a segregação profissional.[147] No célebre texto sobre *o casamento infeliz entre o marxismo e o feminismo*, Hartmann critica o pensamento das marxistas-feministas, por entender que o mesmo subjuga as causas das mulheres à luta de classes.[148] Para esta economista, uma sociedade pode passar de capitalista a socialista e, mesmo assim, permanecer patriarcal. Neste sentido, defende que: "Como feministas-socialistas, temos que lutar quer contra o patriarcado quer contra o capital" (1979:24, tradução livre).

---

[146] Também Keith Grint (1998) adverte para o facto de esta teoria, ao pressupor que quer as mulheres da classe trabalhadora quer as da classe burguesa são exploradas pelos homens, deixa por apreender as formas e os contornos extremamente variados que a relação de exploração pode assumir. Além disso, "tanto as mulheres sul-africanas de raça branca como as de raça negra podem ser exploradas pelos homens em casa, mas as criadas de raça negra são exploradas pelas empregadoras feministas de raça branca (...)" (1998: 254). No fundo, escapa a esta análise as posições diferenciadas que as mulheres podem ocupar tanto no sistema doméstico como no sistema capitalista.

[147] Posição defendida nos finais dos anos de 1970 também por Eisenstein (e.g. cit. *in* Grint, 1998: 253; Windebank, 2001: 270). Apesar de entender que o conceito de patriarcado é a-histórico, Hartmann (1979) utiliza-o para descrever o conjunto de relações sociais de produção historicamente específico. Para a autora, os marxistas ortodoxos têm visto as relações sociais de produção de uma forma limitada (*gender-blinded*), circunscrita à produção de coisas (bens e serviços), ignorando portanto que aquelas relações também se destinam à produção de pessoas.

[148] Com efeito, segundo Heidi Hartmann (1979), a análise marxista do capitalismo fornece-nos uma teoria dos diferentes lugares requeridos pelo modo de produção capitalista, explicando por que razão é necessária uma hierarquia de trabalho no seio da mão-de-obra. Contudo, ela nada nos diz acerca das razões pelas quais as mulheres se situam na base dessa hierarquia.

Está presente, ao longo do seu trabalho, a determinação em introduzir as desigualdades sexuais como referência de análise nas correntes estruturalistas, contrariando o princípio de que a macroestrutura é neutra do ponto de vista da ideologia do género. Hartmann (1979) define o sistema patriarcal como o conjunto de relações sociais estabelecidas entre os homens. Estas, embora frequentemente hierárquicas, são também relações de interdependência e de solidariedade masculina, permitindo, assim, o controlo e o domínio sobre as mulheres.

Os homens, ameaçados pela crescente participação feminina no mercado de trabalho, e receando perder o controlo patriarcal, têm adoptado uma estratégia defensiva e de resistência, a qual visa a exclusão das mulheres das profissões mais remuneradas e de estatuto superior, ou até o seu afastamento da actividade económica. Como são eles que asseguram o funcionamento do sistema capitalista e que dominam, igualmente, os movimentos sindicais, não surpreende que tenham fomentado a segregação sexual e tentado impedir o acesso aos seus territórios (*id. ibid.*). Relativamente ao papel dos sindicatos, Hartmann (1979) entende que estes têm adoptado uma estratégia defensiva, visando salvaguardar a posição dos homens no mercado de trabalho. Neste contexto, têm lutado por leis laborais proteccionistas em relação a mulheres e crianças, as quais, mais do que evitar os abusos e a exploração exercida pelo capital, visam sobretudo cercear a participação daquelas no mercado de trabalho. O objectivo desta estratégia de resistência é, assim, o de confinar as mulheres à esfera doméstica, votando-as à sua condição de dependência e de subjugação à exploração masculina.[149]

Heidi Hartmann (1979) evoca ainda as práticas de assédio sexual como investidas masculinas que se destinam a excluir as mulheres dos postos de trabalho socialmente mais prestigiados (ou mesmo da esfera laboral). A seu ver, o controlo masculino não se confina à esfera económica; os homens procuram, concomitantemente, controlar a sexualidade das mulheres. Ao restringir o acesso destas ao mercado de trabalho, estão, portanto, a procurar certificar-se que elas continuam a servi-los pessoal e sexualmente. Em suma, de acordo com esta perspectiva, os sistemas capitalista e patriarcal estão em perfeita harmonia nos seus interesses e fins, reforçando-se mutuamente.[150]

---

[149] Repare-se que observação semelhante é registada pelo sociólogo da família William Good, acerca da realidade norte-americana na década de 1960. A seu ver, um dos entraves à cidadania das mulheres advém da resistência masculina, a qual, por seu turno, traduz uma reacção ao receio de perda de poder e de antigas prerrogativas (cit. *in* Torres, 2001: 58).

[150] Também Cynthia Cocburn (1991,1998) aborda, num registo exímio, o modo como a sexualidade é instrumentalizada pelos homens nas organizações, quer como uma forma de demarcação do *seu território,* quer como imposição (e expressão) do seu poder e controlo sobre as mulheres. As organizações são, assim, vistas como espaços onde o poder e a sexualidade andam em par. Aliás tanto esta autora, como D. Collinson *et al.,* (1990), concluem dos seus estudos que, quando ameaçados pela presença feminina nos locais de trabalho, os homens

4.5.2. A interdependência conflituosa entre os sistema capitalista e o sistema patriarcal

De acordo com a socióloga britânica Sylvia Walby (1986), Hartmann, ao confinar o conceito de patriarcado às relações sociais que os homens estabelecem entre si, subestima aquelas que são travadas entre estes e as mulheres. Este elemento não é, todavia, o único que separa ambas as autoras nos seus argumentos: para S. Walby, a relação entre patriarcado e capitalismo não é modelada pela harmonia, mas sim pela tensão e pelo conflito. O primeiro procura manter as mulheres em casa, confinadas ao trabalho doméstico; o segundo necessita delas no mercado de trabalho, e anseia pela acumulação de mais-valia. Na sua óptica, importa elaborar um modelo de análise que permita compreender os elementos económicos, sociais e políticos que estruturam o mercado de trabalho.

Esta autora critica as teses que têm procurado alojar o capitalismo e o patriarcado em diferentes cantões da sociedade. A presença (ou ausência) das mulheres na esfera laboral deve ser analisada à luz das forças capitalistas e patriarcais existentes num dado contexto social. Apesar dos dois sistemas serem independentes, interagem mutuamente; por conseguinte, as dinâmicas e as alterações assinaladas na segregação profissional e sectorial devem ser compreendidas no contexto de uma nova interacção entre as relações capitalistas e patriarcais.

A partir de uma análise histórica das práticas patriarcais, Walby conclui que estas são as principais responsáveis pela exploração e opressão feminina. O patriarcado corresponde a "um sistema de estruturas e práticas sociais através do

---

recorrem à sexualidade, designadamente ao assédio sexual ou a anedotas sexistas (piadas que reforçam o discurso da sexualidade *macho*), como forma de reter o seu poder sobre as mulheres, de as intimidar e subjugar à cultura masculina. Como recordam Lígia Amâncio e M. L. Lima (1994), o assédio sexual força o outro (neste caso, a mulher) a suportar, contra sua vontade, comentários humilhantes e ofensivos, olhares intimidantes, convites constrangedores, toques, gestos e abusos de autoridade para obter favores sexuais (veja-se também Amâncio, 1991),

Também Teresa Rosa dá conta, na sua pesquisa, do fenómeno de assédio sexual no local de trabalho. A partir de estudos de caso realizados em empresas do sector químico na indústria de Setúbal, foi possível encontrar testemunhos que apontam no sentido das observações dos/as autores/as anteriores. Uma mulher, nomeadamente, admitiu o constrangimento causado pelo sentimento de *mulher-objecto* incitado pelos colegas de trabalho do sexo masculino - (...) 'quando entrei, senti-me mal neste ambiente fabril, que desconhecia. Os operários diziam gracejos impertinentes quando eu passava, do que eu não gostava nada (...). Deixei de os cumprimentar, quando passava (...)'" (1998: 221).

Importa reter que, efectivamente, a discriminação contra as mulheres nem sempre é visível e directa, situando-se frequentemente num plano mais subjectivo e, portanto, difícil de enunciar (e denunciar). Também Castells (1997:137), ainda que entenda estar em marcha uma revolução tecnológica, económica e social (a qual compreende a abolição da família patriarcal), sublinha que esta não tem sido uma revolução serena e de veludo: muitos homens não têm conseguido lidar com a respectiva perda de poder, o que tem dado azo a um crescendo violência psicológica exercida sobre as mulheres.

qual os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres" (1990: 20, tradução livre). Trata-se de um sistema composto por seis estruturas sociais interdependentes, mas relativamente autónomas entre si, e que compreendem: o trabalho doméstico, o trabalho remunerado, o Estado, a violência masculina, a cultura e a sexualidade (no seu trabalho, Sylvia Walby confere especial relevo às duas primeiras estruturas) (Walby, S., 1986, 1990).[151]

Existem duas classes inerentes ao modo de produção patriarcal: a classe produtiva, que é composta pelas mulheres enquanto trabalhadoras domésticas, e a classe não produtiva, de que fazem parte os maridos/companheiros e as crianças. Neste modo de produção, o trabalho das mulheres destina-se à reprodução geracional e à produção de força de trabalho, residindo aqui o gérmen da exploração masculina: o homem troca por dinheiro, no mercado, a força de trabalho que a mulher produz, gratuitamente, na esfera doméstica. Do salário auferido, apenas uma pequena parte é endereçada à mulher, e o objectivo essencial é o de assegurar a produção da força de trabalho masculina; logo, o remanescente (a parte que os homens guardam para si) equivale à mais-valia e decorre da expropriação e da exploração do trabalho das mulheres. Neste sentido, de acordo com Walby. "Ela [mulher] permanece assim separada do produto do seu trabalho, não detendo qualquer controlo sobre ele, enquanto o marido tem sempre a posse da força de trabalho que a mulher produziu" (1986: 53, tradução livre). Já o sistema capitalista se define como o modo de exploração através do qual o capital explora os trabalhadores assalariados. No fundo, é o modo de exploração que constitui a diferença central entre os dois sistemas (*id. ibid.:* 46).

Neste contexto, e indagando-se sobre as razões que levam as mulheres a não abandonar o trabalho doméstico e, alternativamente, a participar na actividade económica (condição que, a seu ver, lhes permitiria escapar ao jugo patriarcal na família), Walby conclui que "(...) as relações patriarcais no trabalho remunerado são essenciais para compreender porque é que as mulheres não têm acedido mais intensamente ao mercado de trabalho, porque razão são os seus salários e condições de emprego inferiores, e quais os motivos que as levam a permanecer no espaço doméstico" (1986: 42, tradução livre). Tal como Hartmann, esta autora sublinha que, no contexto capitalista, os homens (incluindo as organizações representativas dos trabalhadores) têm activa e solidariamente procurado excluir as mulheres da esfera laboral e das profissões mais remuneradas, qualificadas e prestigiadas. Além disso, S. Walby salienta o papel do Estado, e designadamente do Estado-providência, no reforço das relações patriarcais e da opressão feminina. Tal acontece porque as mulheres, subordinadas no mercado de trabalho

[151] Além destas, a autora reconhece a existência de outras práticas que contribuem (ainda que em menor grau) para a perpetuação do patriarcado - é o caso da linguagem, dos *media,* da religião e da educação.

e na família, têm poucas oportunidades de acesso à representação política e, portanto, a sua voz está ausente dos órgãos legislativos e decisórios.

Opondo-se às críticas que relevam a natureza rígida, estática e a-histórica do conceito de patriarcado, a autora refere que, dada a interacção particular que ocorre entre as seis estruturas acima mencionadas, podem existir diversas configurações de patriarcado. Este pode assumir *variações* entre sociedades e tempos históricos diferentes, podendo, deste modo, *variar* a forma e o grau de subordinação e de exploração das mulheres (cf. Forsberg, Gonas e Perrons, 2000).[152] Sylvia Walby (2000) entende que a intensidade das relações patriarcais se tem vindo a alterar na última trintena de anos, o que passa, *inter alia,* por fenómenos como a crescente participação das mulheres no trabalho remunerado e no sistema educativo (designadamente, nas universidades), o declínio da taxa de natalidade e de fertilidade, o aumento do número de crianças nascidas fora do casamento e das uniões de facto, e o incremento do número de separações e divórcios.

Além disso, a partir da análise histórica efectuada, a autora conclui que a forma de patriarcado se alterou com a passagem do século XIX para o século XX; ou seja, passou-se do patriarcado essencialmente privado, associado à exclusão das mulheres da esfera pública (relações de exploração, dominação e opressão inerentes ao modo de produção doméstico, exercidas por um patriarca, pai ou cônjuge/companheiro, sobre a mulher) para o patriarcado público, com expressão nas relações de segregação e de subordinação existentes nas estruturas e no funcionamento das instituições públicas (e.g. Estado e mercado de trabalho).[153]

O quadro seguinte resume as características das duas formas de patriarcado.

[152] A crítica ao conceito de patriarcado foi, aliás, formulada em 1981 por Teresa Sousa Fernandes na sua dissertação de doutoramento (cf. Torres, A., 2002b: 125-127).

[153] Também para Bourdieu, o Estado tem assumido um papel determinante na perpetuação da *doxa* masculina. "os Estados modernos inscreveram no direito da família, e muito especialmente nas regras que definem o estado civil dos cidadãos, todos os princípios fundamentais da visão androcêntrica" (1998: 76).

Quadro 6 - Formas de patriarcado

Forma:	Patriarcado privado	Patriarcado público
Estrutura patriarcal dominante	Modo de produção doméstica	Emprego/Estado
Outras estruturas patriarcais	Emprego Estado Sexualidade Violência Cultura	Produção doméstica Sexualidade Violência Cultura
Período	Séc. XIX	Séc. XX
Modo de expropriação	Individual	Colectivo
Estratégia patriarcal	Exclusão	Segregação

Fonte: Adaptado de Walby, S., 1990: 24.

A partir das críticas formuladas à rigidez do conceito de patriarcado, Walby sublinha, recentemente, que o mesmo pode ser substituído pelo de *regime de género* (2000:65) - ainda que, na sua perspectiva, ambos contemplem quer a dimensão temporal e histórica, quer as especificidades locais, sectoriais ou nacionais. Todavia, ao enfatizar que as estruturas patriarcais exercem uma influência primordial na posição subordinada da mulher na família e no mercado de trabalho, a autora acaba por adoptar uma perspectiva unilateral e determinista. Segundo David Collinson *et al.*,1990, "A análise de Walby incorre no perigo de substituir uma forma de determinismo histórico (capitalismo) por outro (patriarcado). (...) A vertente determinista da sua perspectiva está ainda presente no propósito teórico de se centrar exclusivamente na estrutura social (...). Ao fazê-lo, deixa por apreender o papel dos actores e das suas práticas sociais concretas na moldagem das estruturas de dominação" (*id. ibid.:* 44, tradução livre).

É verdade que a autora, no plano teórico, se refere às noções de actores e de práticas (quando, por exemplo, aborda a resistência masculina à integração da força de trabalho feminina no mercado de trabalho; ou, ainda, quando salienta que as mulheres, através da participação na esfera laboral, podem escapar à exploração exercida pelos homens). Todavia, empiricamente, a sua abordagem assume um pendor essencialmente determinista; neste âmbito, importa realçar que, ao mesmo tempo que é subestimada a *acção* das mulheres, é sobrevalorizada a *acção* dos homens (cf. Blackburn, *et al.,* 2002). Assume, portanto, que estes são omnipotentes, perfeitamente conscientes e homogéneos nos seus interesses enquanto grupo sexual (cf. Wharton, 1991; Grint,1998; Collinson, *et al.*, 1990).

Pese embora o reparo de que as mulheres surgem, na sua perspectiva, como uma categoria social homogénea (cf. Collinson, *et al.,* 1990), a sua obra

contempla mais recentemente o pressuposto de que a análise da segregação sexual deve integrar, além da classe social, a observação de outro tipo de desigualdades, designadamente as de origem étnica e racial (Walby, 1990). Na verdade, as experiências de trabalho das mulheres variam em função da cor da pele e da etnia a que pertencem; ou seja, as estruturas patriarcais coexistem com as estruturas racistas (aliás, ultimamente, a autora tem sublinhado a necessidade de interligação entre três sistemas - género, classe e etnicidade) (cf. Walby, 2000). É, pois, com base neste pressuposto que Walby reitera a sua crítica às teses que atentam exclusivamente nas estruturas de exploração radicadas no trabalho doméstico; para as mulheres de cor, a família representa muito mais o espaço de resistência e de solidariedade contra o racismo do que propriamente o terreno de opressão

4.6. A influência do paradigma pós-estruturalista

De acordo com Anne Witz (1999), as análises feministas clássicas, desenvolvidas no contexto da Sociologia da década de 1970, centraram-se na relevância do patriarcado e do capitalismo enquanto estruturas de opressão e de subordinação das mulheres na esfera pública, designadamente no mercado de trabalho, e no domínio privado. Desde os anos de 1980, porém, assiste-se a um período de viragem nas análises feministas. Numa linha de orientação pós-estruturalista e pós-moderna, passam a ser comuns temas como cultura, identidade, sexualidade, emoções, poder, *performance* e *embodiment*. Os próximos dois subcapítulos procuram, pois, dar conta desta mudança de paradigma.

4.6.1. Teorias sobre a construção do género (doing gender)

A partir dos finais da década de 1980, a par do desenvolvimento do feminismo pós-moderno, assiste-se a um momento de viragem no campo das teorias sobre as desigualdades de género. Neste âmbito, e rompendo com a tradição estruturalista e essencialista, tem-se privilegiado uma abordagem construtivista, na qual o *focus* de análise recai sobretudo sobre a forma como os indivíduos, homens e mulheres, constroem as suas identidades no decurso das interacções que desenvolvem entre si. Ao mesmo tempo, privilegia-se uma análise dos discursos, que, nas relações interpessoais, produzem e reproduzem a masculinidade e a feminilidade (cf. Bradley, H., *et al.*, 2000).

Trata-se, no fundo, de uma mudança de enfoque: do económico para o cultural; do essencialismo para a heterogeneidade; de uma análise sobre os condicionalismos estruturais para a tentativa de compreender, no plano micro, como é que as relações de género e as identidades masculinas e femininas são

construídas nos locais de trabalho, no quotidiano sociolaboral ou na família (e.g. West e Zimmerman, 1987; West e Fenstermaker, 1995; Benjamim e Sullivan, 1996). Contrariando o princípio clássico de que as identidades de género resultam do processo de socialização, e rejeitando concomitantemente o papel passivo a que eram remetidos os indivíduos (homens e mulheres), estas teorias vêm relevar a dimensão construída dessas identidades (cf. e.g. Ferreira, V., 1988; Carreiras, 1997; Hirata e Kergoat, 1998; Crompton e Harris, 1999; Gregory e Windebank, 2000; Tavares, M., 2000; Lurol, 2001; Björnberg, 2002). Sob o primado da acção, encara-se que as relações de género têm um carácter eminentemente dinâmico, pelo que importa analisar, empiricamente, a forma como são vividas e construídas em todas as esferas da vida social – económica, política, familiar e simbólica (cf. Ferreira, V., 1996, 1999).

Na tentativa de ultrapassar aquilo que consideram ser um enviesamento nas abordagens feministas anteriores (cujo pensamento reflectia as preocupações das mulheres brancas e de classe média), as teorias pós-modernas procuram articular o processo de construção do género com o da etnicidade e o da classe social, destacando a dimensão relacional e dinâmica subjacente (e.g. Flax, J., 1987; Bradley, (2000 [1996]). Se, a nível estrutural, estas três categorias podem ser tratadas separadamente (eixos diferentes da estratificação social), uma análise *micro* conduz à conclusão de que: "Todas as interacções sociais, independentemente dos seus participantes e dos resultados, são simultaneamente *gendered*, *raced* e *classed*[154] (West e Fenstermaker, 1995: 13).

É neste contexto que Candace West e Sarah Fenstermaker aplaudem o contributo prestado pela Fenomenologia na apreensão da construção do género, na análise da rede complexa de percepções e de interacções, e na observação das microactividades onde os géneros masculino e feminino são construídos. "Na nossa perspectiva, o género não é um atributo individual, mas sim algo que é construído na interacção com os outros" (1995: 21, tradução livre).

Os trabalhos de Goffman, nos finais da década de 1970, evidenciaram a influência do género na vida quotidiana. Dando particular atenção aos ritos de interacção, este sociólogo procurou demonstrar que as diferenças entre homens e mulheres não têm raiz nos atributos biológicos, mas sim num código que regula as representações, os discursos, as práticas (interacções face a face), e as estruturas sociais. São, na sua perspectiva, as interacções sociais quotidianas que reforçam a hierarquia entre os sexos. Tal como no palco de um teatro, cada um dos sexos adequa a sua conduta ao guião, ou seja, aos papéis socialmente codificados – facto que permite dar coerência às interacções, *i.e.,* manter a ordem social. Este guião é interiorizado no decurso do processo de socialização

[154] O optámos por manter a versão inglesa (original), dada a dificuldade em traduzir por palavras de igual sentido. O modelo de análise proposto pelas autoras para a intersecção destas três categorias encontra-se explicitado no capítulo 4.8 (cf. figura 4).

diferencial, através do qual cada um dos sexos assimila qual o código simbólico que regula a conduta da sua classe sexual. Todavia, West e Zimmerman (1987) entendem que Goffman se centra no conceito de género enquanto papel social, perdendo de vista que se trata de uma actividade quotidiana, passível de ser negociada, reformulada, alterada.[155]

Em síntese, para estas autoras, o género não é concebido como um papel socialmente construído a partir dos traços somáticos que destrinçam o sexo masculino do feminino, e que vai sendo reproduzido por via da socialização e dos ritos do dia-a-dia. O género assume, antes, uma dimensão relacional, podendo mesmo ser descrito como uma *actividade* dinâmica, que é continuamente *fabricada* e (re)construída nas múltiplas relações interpessoais que enformam a vida quotidiana.

4.6.2. Teorias sobre a (des)construção do género

Do ponto de vista metodológico, estas teorias privilegiam a análise qualitativa em torno dos discursos e das narrativas, em detrimento dos dados quantitativos e agregados (cf. Abbott e Wallace, 1997; Crompton, R., 1999). Linguagem, discurso, diferença e desconstrução são, no seu âmbito, temas recorrentes (cf. Scott, J.W., 1992; Abbott e Wallace, 1997; Evans, 1997).[156] A linguagem refere-se tanto à expressão verbal, como ao sistema de significados que é construído e organizado a partir das práticas sociais, e que permite aos indivíduos descodificar a realidade envolvente.[157] A tónica no discurso e na linguagem advém, designadamente, da influência do pensamento de Foucault, Derrida e Lacan, e tem como propósito compreender o modo como o discurso dominante está na base da subordinação das mulheres em relação aos homens (cf. Walby, 1990; Scott, 1992; Evans, 1997; Bradley, 2000 [1996]).[158]

---

[155] Mantivemos neste parágrafo ambos os termos, sexo e género, de modo a respeitar as designações empregues nos textos originais.

[156] Estas teorias centram-se, como veremos, também na construção do género, ainda que tal se processe num registo fragmentado, volátil e fugaz; trata-se, portanto, de um processo sucessivo de construção e de descontrução do género.

[157] Alguns estudos sobre a linguagem têm, por exemplo, ressaltado a raiz patriarcal da mesma. Quer dizer que, segundo esta perspectiva, a linguagem tende a colocar as mulheres em posição de inferioridade (assim sucede, muito particularmente, no caso das Línguas que usam o masculino como género neutro) (cf. Walby, 1990).

[158] A influência de Foucault no pensamento feminista é encarada com particularmente criticismo por algumas teses, uma vez que o autor praticamente nenhuma atenção dedicou à problemática do género (cf. Barrett e Philips, 1992; cit. *in* Bradley, 2000 [1997]: 98). Na obra *História da Sexualidade* (Foucault, 1994 [1976]), a sexualidade é vista como o modo fundamental de poder (e de repressão) da era moderna. Desde o século XIX que é associada, pelo Cristianismo, à maldição da carne - noção que não só se viria a plasmar como verdade *indiscutível,* como a firmar-se como dominante nas várias instâncias modernas. Todavia, depois desta obra, a problemática do género foi, por si, praticamente silenciada (*id. ibid.*).

Na esteira do trabalho de Jacques Derrida, profundamente inspirado na psicanálise, as teorias sobre a descontrução do género rejeitam a definição teórica de categorias, sobretudo daquelas que se baseiam em oposições binárias (oposição e negação), tais como homem *versus* mulher, homosexualidade *versus* hererosexualidade, branco *versus* preto. Além disso, qualquer análise da realidade assente na construção de categorias comporta uma visão essencialista, profundamente redutora e excludente. Nesta óptica, as categorias são opressivas, na medida em que, por um lado, não permitem apreender a complexidade do real, e, por outro, porque excluem do âmbito de análise tudo o que não se "encaixe" nas construções teóricas previamente formuladas. *Descontruir* traduz, neste sentido, o desafio de libertar o olhar dos cientistas da opressão categorial (cf. Bradley, 2000 [1996]: 101).

A centralidade do conceito *descontrução* advém, portanto, do exercício crítico de desmontagem de qualquer categoria, incluindo a de género. Na linha de Foucault, Jane Flax sublinha: "Os discursos pós-modernos são *desconstrutivistas* na medida em que tendem a distanciar-nos e a tornar-nos cépticas/os em relação aquilo que é considerado como verdade - conhecimento, poder, *self* e linguagem –, isto é, elementos que são tomados como garantidos e que legitimam a cultura Ocidental contemporânea" (1987:624: tradução livre).[159]

Flax (1987) problematiza a dissociação entre o natural e o social; e, portanto, também entre o sexo e o género. É assim declinada a possibilidade de desnaturalização do género, de separação entre natureza e cultura, corpo e pensamento. Esta posição seria retomada, ainda que com alguns matizes, por Virgínia Ferreira (1996, 2003): esta autora rejeita a pertinência do conceito de género, sublinhando que as teorias mais recentes, pós-estruturalistas e pós-modernas, e designadamente aquelas que têm como inspiração o pensamento de Foucault, têm demonstrado a não opaca é a dissociação entre o corpo e as representações sociais sobre construídas.[160] Com efeito, para Foucault: "Entre as marcas e as coisas há coincidência de observação (...). Por toda a parte há apenas um jogo; o do signo e do similar, e é por isso que a natureza e o verbo

[159] Recorde-se que Foucault p a noção de discurso para desafiar o pensamento científico moderno e a sua crença na obj ade e na verdade absoluta. A seu ver, o discurso dominante corresponde ao *regime de ve* de um dado contexto ou sociedade (cf. Bradley, 2000 [1996]:103). Em geral, as persp pós-modernas distanciam-se do paradigma positivista que balizou o pensamento moderno e zam as limitações da ciência e a sua constante progressão e transformação. Além disso, o c perspectivado sobretudo um actor social e, como tal, portador de subjectividade (*vide* Sar B. ; Ferreira, V., 1998, 2003).

[160] Salientamos, contudo, que Virgin 2003), ao invés das teorias pós-estruturalistas do género, não partilha da visão de qu s não constituem um colectivo social. Na sua perspectiva, o biológico e o social sã a mesma moeda. O sexo não é biológico, mas algo culturalmente construído a pa biosocial. A identidade sexual é, na sua perspectiva, também um facto cultura , a seu ver, as práticas de construção de identidade, ainda que dinâmicas, não ocorrem à condições que estruturam as desigualdades de classe e de sexo.

se podem entrecruzar até ao infinito, formando, para quem saiba ler, como que um grande texto único" (1998:89).[161]

De acordo com Judith Butler (1990, 1993), a integridade ontológica incorporada na categoria *mulheres* é portadora de um sentido essencialista, excludente e rígido. Em contraponto, importa formular uma teoria que atente na fragmentação das subjectividades individuais. Ao abrigo do pressuposto do *descentramento do sujeito*, a identidade do *self* está longe de ser organizada, estável e coerente (cf. Ferreira, V., 2003:43). No que respeita ao género em particular, esta autora iguala-o a uma paródia ou a uma mera representação *performativa*. Nenhum ser humano é *essencialmente* masculino ou *essencialmente* feminino. As identidades de género e os desejos sexuais emergem e alteram-se continuamente por via das práticas e dos discursos. Sucessivamente, vão ocorrendo diferentes identificações que perfazem uma narrativa subjectiva fragmentada. Aliás, não há nenhuma ligação linear entre sexo e género, uma vez que cada sexo pode optar pelo género que mais desejar. Quando se representa e desempenha o género, por via das palavras, dos gestos, das acções, está-se a fabricar o sexo (Butler, 1990). Por conseguinte, este não é algo de pré-linguístico, a partir do qual são produzidas as narrativas em torno do género. Isto é, "o sexo é sempre género, e não existe corpo sexuado para lá da narrativa do género" (*id. ibid.*:145, tradução livre).

Assim sendo, a subordinação das mulheres relativamente aos homens deve ser compreendida à luz do discurso constitutivo do género. São, portanto, as formações discursivas (narrativas) que definem as práticas sociais dos indivíduos, que enquadram as relações de género e de poder, que normalizam os corpos femininos e masculinos e que disciplinam a sexualidade.[162] Logo, o género não é um atributo, mas sim um efeito narrativo e um transtorno (Butler, 1990). A igualdade e a liberdade individual dependem, nesta óptica, da diluição das diferenças no plano discursivo. Trata-se, portanto, de subverter as normas contidas no discurso, de transpor o género, de baralhar as categorias inerentes ao sexo e à sexualidade.

O pensamento de Butler tem sido objecto de várias críticas; a obra *Gender Trouble* (1990) sugere que a realidade (a matéria) não existe para lá do discurso,

---

[161] Na obra *As Palavras e as Coisas,* Foucault (1998) inicia a problemática da relação sujeito-objecto a partir da ilustração *As Três Meninas,* de Velásquez. Releva, deste modo, que o corpo é que uma tela que a sociedade pinta. No fundo, está presente o pressuposto de que não é possível dissociar as palavras das coisas, os sujeitos dos objectos, os elementos linguísticos dos não linguísticos.

[162] Recorde-se que um dos conceitos lapidares do pensamento de Foucault é o de *tecnologias do self,* o qual procura descrever a forma como os indivíduos se auto-policiam na sociedade e disciplinam as suas práticas em função do discurso dominante, subjugando-se ao sistema de poder (cf. Martin, 1988). Fraser (1989) integrou a perspectiva de Foucault numa teoria sobre o género, tendo perspectivado os corpos *gendered* como produtos de práticas disciplinadoras (cit., *in* Connell, 2000:36).

do episódico e do fugaz. Como refere Bourdieu, estamos perante teorias que reduzem a diferença dos sexos a meros *happenings* discursivos (1998: viii). Ao renunciarem aos princípios do feminismo moderno, designadamente ao essencialismo e ao estruturalismo, as teorias sobre a (des)construção descartam a influência exercida pelas condições estruturais na produção (e reprodução) das desigualdades entre homens e mulheres (para um maior desenvolvimento, veja-se Ferreira, V., 2003).

4.7. Abordagens pluralistas: entre o estruturalismo e o construtivismo social

Enquadrámos nas abordagens pluralistas as teorias que, seguindo Rosemary Crompton e Fiona Harris (1999), procuram articular os princípios do estruturalismo/essencialismo com os do construtivismo/pós-essencialismo. Evocando o pensamento de Folbre (1994), as autoras defendem a necessidade de uma abordagem que enfatize, simultaneamente, os conceitos de escolha e constrangimento, de cooperação e conflito, de dinâmica individual e grupal (cit. *in* 1999:128).

Estas abordagens procuram ultrapassar as lacunas das teorias individualistas, como é o caso daquelas que versam sobre o capital humano e as preferências, e que explicam a segregação sexual a partir das opções e escolhas dos indivíduos. Em alternativa, esforçam-se por analisar a interdependência entre as opções/escolhas e os constrangimentos (ou oportunidades) estruturais (Wharton, A. 1991).

Vale a pena recordar, a propósito desta abordagem, o contributo de Giddens. Com a teoria da estruturação, o autor (1989) procura conciliar as teorias alinhadas no paradigma estruturalista com as teorias da acção, inspiradas no paradigma do construtivismo social. As primeiras enfatizam a estrutura e perspectivam a sociedade como um todo independente e externo aos sujeitos - os quais, por sua vez, são remetidos para o papel passivo de *objectos sociais.* Por outro lado, as teorias da acção colocam a tónica nas relações interpessoais e nas acções sociais protagonizadas pelos indivíduos, tidos como sujeitos activos na construção do social.

Giddens procura, assim, articular a macrossociologia com a microssociologia. Se, no primeiro caso, a análise da acção é posta entre parênteses, destacando-se os mecanismos de reprodução dos sistemas sociais, no segundo, a dimensão institucional é praticamente ignorada (Giddens, 2000a [1979]: 97). A sua teoria procura salientar que a relação entre estrutura e acção tem tanto de interdependência como de dialéctica. O conceito-chave é, assim, o de *dualidade da estrutura,* através do qual pretende " (...) afirmar que as propriedades estruturais dos sistemas sociais são simultaneamente o meio e o resultado das

práticas que constituem esses mesmos resultados (...). A identificação entre estrutura e constrangimento é aqui igualmente rejeitada. A estrutura tanto capacita como constrange " (Giddens, 2000a [1979]: 43).

4.7.1. Teorias socioconstrutivistas sobre as relações de género

As teorias socioconstrutivistas enfatizam os processos de diferenciação entre os géneros (Feuvre, 1999), procurando, por um lado, articular a dimensão estrutural com a relacional (acção social) e, por outro, declinar o conceito de patriarcado e a visão essencialista contida na categoria de *mulheres*.

Rosemary Crompton tem, nas suas obras, descrito pormenorizadamente as limitações associadas ao *patriarcado* - conceito, aliás, emblemático da segunda vaga do pensamento feminista, e segundo o qual os homens detêm uma capacidade absoluta para explorar e oprimir as mulheres. Ao abrigo desta acepção, *eles* são omnipotentes; *elas*, o grupo destituído de poder, submisso e passivo.[163] Em contraponto, ao enfatizar o conceito de acção, esta socióloga sugere que as relações de género (sendo também relações de poder) são sempre interdependentes e recíprocas, independentemente do seu recorte assimétrico (Crompton, 1999).[164]

O conceito de patriarcado remete ainda para um noção monolítica e essencialista de mulher. "No Ocidente, o estereótipo em torno da classe média obscureceu as experiências das mulheres de diferentes etnias e classes, de diferentes tempos e de diferentes lugares" (Crompton, 1999: 3, tradução livre). Neste contexto, deve ser reconhecida explicitamente a tensão que existe entre, por um lado, a

[163] Ao referir-se ao patriarcado como o sistema de estruturas e práticas sociais através do qual os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres, Walby, designadamente (veja-se capítulo 4.5.2.), sugere que as relações de género são, inerentemente, desiguais e hierárquicas (cf. Crompton, 1999). Num timbre semelhante, Beechey e Perkins salientam que as análises feministas têm olhado para as mulheres como vítimas passivas de um conjunto de instituições, desde a família ao Estado, passando pelo mercado de trabalho (cf. Collinson, D., *et. al.*, 1990).

[164] Ana Nunes de Almeida (1986a), a propósito de um estudo que recaiu sobre as histórias de vida de 43 mulheres que haviam migrado do campo para a cidade em Portugal, e que no momento do estudo habitavam um bairro degradado nos arredores de Lisboa (Portela-Outurela, concelho de Oeiras), destaca o peso da identidade feminina ao nível do discurso (mulheres falando delas próprias) que releva como representações a passividade, a dependência, a submissão, a resignação perante o destino e até a vitimização. Todavia, verifica-se uma profunda contradição entre o *dizer* e o *fazer*, na medida em que, na prática, estas mulheres têm um papel profundamente activo na vida familiar, seja no plano dos afectos ou material, bem como na rede de trocas prestadas entre a comunidade local (vizinhança) ou na ligação entre a família e as instituições oficiais (cf. também Almeida, 1985). "Ao contrário do domínio de poder que a tradição da comunidade diz atribuir ao homem, a mulher adquire pela prática uma autoridade permanente, regular e contínua sobre o funcionamento da unidade doméstica e os comportamentos familiares (...). É sobretudo um poder que não se fala, silenciado e invisível no discurso comum" (1986a: 503).

categoria universal de *mulher* e, por outro, as experiências de vida de *diferentes mulheres*. A perspectiva adequada parte, pois, do reconhecimento da pluralidade e da diferença, sem descartar a noção de que o género tem um papel importante na constituição do sujeito (*id. ibid.*: 7).

O patriarcado aparece, no quadro do feminismo moderno, recorrentemente retratado como um sistema único, subestimando que as relações de género variam em função dos contextos sociais e históricos. Para Crompton (1999), as estruturas e as instituições sociais não determinam, por si só, uma dada configuração de relações de género, pelo que é preciso atender ao papel dos actores sociais. Segundo palavras suas: "As relações de género são produzidas e reproduzidas por via das já existentes instituições, normas e práticas, bem como através das relações que se estabelecem entre os homens e as mulheres" *(id. ibid.*: 19, tradução livre).

É no quadro das teorias pluralistas que integramos também a perspectiva de Virgínia Ferreira (1996, 1998; 2003), na qual o conceito de *relações sociais de sexo* é assumido como central. Este procura salientar a interdependência entre o biológico e o social na construção das identidades, das diferenças sexuais, nos modos como cada pessoa é percebida pelas outras, e na construção de sentido que está subjacente a qualquer interacção social. As percepções pessoais e interpessoais, assim como as relações entre homens e mulheres, não podem ser dissociadas da corporalização sexual (Ferreira, 2003:157). Ainda que encontremos, a este respeito, um elo de contacto com as teses pós-estruturalistas e (des)construtivistas (cf. capítulo 4.6.2.), a verdade é que Virgínia Ferreira não perde de vista a dimensão contingencial das diferenças entre os sexos. A seu ver, as perspectivas adequadas são aquelas que, tomando como central o conceito de relações sociais de sexo, entendem "(...) o mercado como um veículo para o exercício do poder político e a expressão de valores culturais, fazendo-nos tomar consciência de que as posições de homens e mulheres no emprego são construídas através do discurso e da acção de instituições, como o Estado e o mercado de trabalho, e de que as identidades subjectivas masculinas e femininas são também constituídas no contexto de trabalho" (1996:112).

Em suma, à luz de uma perspectiva que se situa no *construtivismo moderado*, Virgínia Ferreira (2003) acentua que os processos de construção de identidade, tal como as relações sociais de sexo, apesar de serem dinâmicos, não ocorrem à margem das condições que estruturam as desigualdades entre os sexos. Com base no pensamento de Chris Shilling, refere: "subscrevo a afirmação (...) de que as insuficiências do construtivismo merecem bem que a sociologia corra o risco de soar essencialista" (*id. ibid.*:158). Retomando o conceito de *identidade sexuada*, ele assume, no pensamento da autora, particular relevo enquanto instância mediadora entre as estruturas sociais e as acções individuais.

Robert W. Connell (1987, 2000) é uma referência incontornável no contexto destas teorias. A partir da perspectiva da acção social (*agency*), este autor considera que as teorias modernas sobre o género pecam fundamentalmente por duas razões: por verem o mundo dividido em categorias estanques, a dos homens e a das mulheres, e pelo facto de sobrevalorizarem a influência das estruturas, esquecendo-se das práticas. É à luz deste raciocínio que o autor defende uma análise centrada no género enquanto estrutura social. A noção de *social* remete quer para os constrangimentos que, numa dada organização social, recaem sobre as práticas, quer para a complexidade de interacções que são estabelecidas entre os actores e as instituições sociais (1987: 94-95).

À luz desta perspectiva, o género - entendido com uma construção social criada a partir das diferenças biológicas (corporais) - está socialmente incrustado nas várias instituições societais e é, simultaneamente, (re)construído e (re)negociado através dos discursos e das práticas.[165] O conceito de género incorpora, assim, uma dimensão estrutural e uma dimensão relacional. Tal como Crompton (1999), Connell (1987, 2000) destaca que as relações de poder entre homens e mulheres, ainda que assimétricas, não são fixas e imutáveis, contendo margem para a negociação e para a mudança. Por outras palavras, as condições estruturais influenciam as representações sociais e a subjectividade dos indivíduos, mas estes, enquanto sujeitos activos e através das relações entabuladas entre si, têm capacidade para dinamizar e transformar as estruturas sociais.

Em detrimento do conceito de sistema patriarcal, Connell (1987, 2000) propõe o de sistema de género, o qual se reporta à totalidade de relações de género. Estas, por seu turno, são dinamizadas a nível micro (práticas sociais) e enraizadas a nível estrutural. O sistema de género é produzido através da interrelação entre a *ordem de género* (*gender order*) e os diferentes *regimes de género (gender regimes)* (Connell, 2000: 58-68).

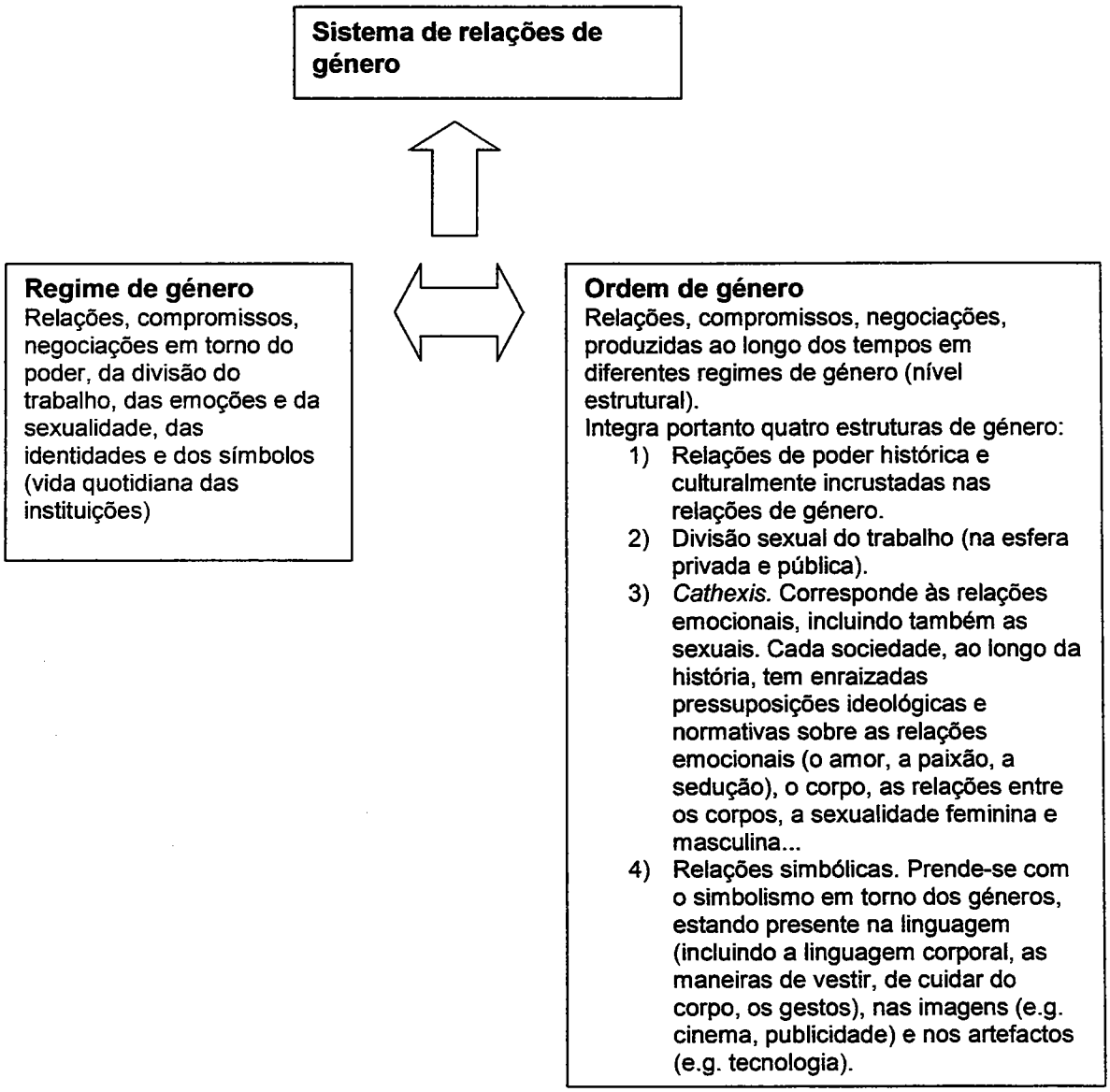
O *regime* diz respeito às relações de género numa dada instituição (e.g. empresa, família, escola, universidade, partido político, forças policiais, clubes desportivos...), enquanto a *ordem* resulta da relação entre diferentes regimes de género (nível societal). Esta tem uma dimensão histórica e socialmente construída, sendo dinamizada por quatro estruturas de relações de género que interagem entre si: a divisão sexual do trabalho, as relações de poder (incluindo o

[165] Este autor rejeita a dicotomia entre género masculino e género feminino. Apesar de as representações simbólicas em torno dos géneros serem dicotómicas, na realidade as relações nem sempre o são: uma relação homossexual, ainda que aparentemente esteja assente na semelhança de género, é ela própria *gendered* (Rosemary Pringle, 1992, cit. *in* Connell, 2000:38-39). Por conseguinte, em vez de evocar a *diferença*, importa relevar a dimensão *relacional de género*. " O género envolve muito mais do que uma relação frente-a-frente entre dois corpos; compreende uma vasta e complicada ordem institucional e cultural" (Connell, 2000:39).

nexo entre autoridade e masculinidade), as relações emocionais (*cathexis*) e as relações simbólicas (veja-se figura seguinte).[166]

[166] Na obra de 1987, *Gender and Power*, o autor abordou apenas três estruturas; na obra *Gender*, editada no ano em 2000, foi integrada a dimensão "relações simbólicas".

Figura 1 – Sistema de relações de género



Observando o sistema de género, é possível apreender que o modelo cultural de *masculinidade hegemónica* se constrói e reproduz através das estruturas que integram a ordem de género, assim como por via das práticas desenvolvidas nos diferentes regimes de género. Hegemonia significa, na esteira da teoria formulada por Gramsci sobre as relações de classe em Itália, que a ascendência social é alcançada através da interacção das forças sociais, para lá de lutas de poder na organização da vida privada e dos processos culturais (Connell, 1987: 184). Segundo Connell (1987), a masculinidade hegemónica (construção ideológica de masculinidade) está na base da subordinação das mulheres e da posição inferior que estas ocupam na sociedade; ao mesmo tempo, ela potencia também a

subjugação dos homens, porquanto subordina (e reprime) as masculinidades alternativas ao modelo ideal dominante.[167] Todavia, tratando-se de uma construção social, a masculinidade hegemónica tanto é passível de reconfirmação como de transformação (para um maior desenvolvimento desta problemática, veja-se e.g. Vale de Almeida, 2000; Ferreira, V., 2003).

Também a sociologia da prática, proposta por Bourdieu, assenta no princípio da construção social dos sujeitos através das práticas e, concomitantemente, na rejeição de que estes possam ser reduzidos ao mero papel de suporte da estrutura (1989: 61). Aliás, este sociólogo clarifica que o conceito de *habitus* ambicionou pôr "em evidência as capacidades 'criadoras', activas, inventivas (...)" dos sujeitos (*id. ibid.*). O conceito de *habitus* sugere o sistema de disposições interiorizadas pelos indivíduos, profundamente enraizadas e duradouras, e, em simultâneo, a possibilidade de reconstituição das mesmas por intermédio das práticas.

Recorde-se, porém, que a obra *Dominação Masculina* (Bourdieu, 1998) gerou réplicas hostis por parte de algumas feministas, quer pelo facto de Bourdieu ter ignorado o património da literatura feminista (aliás, algumas autoras referiram-se a este facto como uma expressão de *violência simbólica*) (cf. Lovell, 2000:27), quer por ter secundarizado as transformações nas relações de género, *i.e.*, o papel que as mulheres têm desempenhado enquanto agentes históricos - e, como tal, também as lutas e as conquistas granjeadas pelos movimentos feministas. A sua perspectiva foi ainda comparada com a de Althusser, em particular com o registo determinista e com a visão sobressocializada e fatalista dos sujeitos (*id. ibid.*). Connell (1987: 94), nomeadamente, afirma que, no pensamento de Bourdieu, só há espaço para a reprodução social, não para a produção social; só assim se compreende a visão de que as sociedades são perpassadas por um processo histórico onde as estruturas e as instituições, bem como as práticas sociais, reproduzem a ordem androcêntrica.

Contudo, de acordo com Terry Lovell (2000), a abordagem de Bourdieu pode trazer um contributo importante às teorias feministas contemporâneas. O conceito de *habitus*, associado ao de classe social, tem o mérito de contrariar as tendências pós-estruturalistas e as teses liberais. Para estas, a acção caracteriza-se pela fluidez, pela instabilidade e pela ausência de constrangimentos, e as identidades sociais são tidas como pontuais, episódicas e muito dinâmicas (à

[167] A este propósito, importa destacar o estudo antropológico realizado por Miguel Vale de Almeida (2000) acerca da construção da masculinidade numa aldeia alentejana (Pardais, concelho de Vila Viçosa). Aqui, não só nos dá conta da forma como o modelo cultural (hegemónico) de masculinidade controla, por via dos discursos, dos rituais e das práticas, aquilo que se entende como sendo masculino, como releva a diversidade de identidades masculinas e o modo como a(s) masculinidades são (re)construídas e (re)confirmadas no quotidiano da comunidade, seja através da divisão do trabalho, da socialização na família, da escola e de formas variadas de sociabilidade e de interacção social.

semelhança de máscaras que, sucessivamente, se podem trocar) (cf. capítulo 4.6.2.). Ao invés, o conceito de *habitus* presta um contributo notável enquanto elemento mediador entre as estruturas e as práticas.

Neste contexto, a partir do conceito original de *habitus,* poder-se-á fazer referência ao *habitus* de género, o qual se reporta às disposições interiorizadas pelos homens e pelas mulheres, e que regulam os modos de pensar e de agir em função do grupo social a que pertencem (Lovell, 2000). Ambos – rapazes e raparigas - adquirem desde muito cedo a sua identidade sexual; a partir daqui, ao longo da vida, vão cultivando as diferenças corporais e culturais associadas à masculinidade ou à feminilidade (aliás, para Bourdieu, o *corpo é socialmente informado,* pelo que as diferenças corporais e as diferenças socialmente construídas são duas faces de uma mesma moeda) (*id. ibid.*).

4.7.1.1. Perspectivas teóricas sobre a socioconstrução das tecnologias

No que respeita à relação com as tecnologias, as teorias socioconstrutivistas do género sublinham o processo de moldagem social (*The social shaping approach)* e a construção social da tecnologia. Rejeitando as teses deterministas tecnológicas, que encaram a tecnologia como uma força autónoma e exterior à sociedade (cf. capítulo 1.2.1.), estas teorias acentuam que os efeitos das tecnologias são complexos, não lineares e contingenciais, isto é, resultam de um processo de interacção com o contexto económico, social, histórico e político em que se inserem (Webster, 1996). Ao mesmo tempo, sublinham que as tecnologias, além de objectos técnicos, são também constructos sociais e, como tal, indissociáveis das subjectividades, da cultura, das representações e das práticas sociais. Segundo palavras de Cockburn e Ormrod: "Ciência e tecnologia são *cultura.* Ideias e artefactos são constructos sociais, o resultado de negociações entre *actores sociais* (...). Para explicar o desenvolvimento tecnológico, é preciso identificar as pessoas envolvidas, observar o que fazem, aquilo que dizem e como se relacionam" (1993:9, itálico original, tradução nossa).

No contexto desta abordagem, a obra de Cynthia Cockburn (1986,1988,1993) é de referência obrigatória. O contributo da sua perspectiva – como a própria autora reconhece – advém da análise dos processos culturais que, de um modo mais subtil e não imediatamente perceptível, contribuem para a exclusão das mulheres das áreas de emprego tecnologicamente qualificadas (*vide* também Cockburn, C. e Ormrod, S., 1993). Para a autora (1988), o poder masculino perpetua-se através da cultura e, portanto, mediante as relações de género que se desenvolvem em contexto laboral. É através das relações de trabalho que os homens reconstroem a ideologia da feminilidade, reforçando a ausência de capacidade técnica e de competência tecnológica da força de trabalho feminina (ideologia que, por seu

turno, se entrelaça com os propósitos capitalistas de depreciação do valor do trabalho).

Num registo construtivista, Wendy Faulkner (2001) sugere que a dominação masculina nas áreas tecnológicas, científicas e de engenharia se deve à associação simbólica entre masculinidade e competências técnicas, a que acresce o facto de as imagens e as representações culturais das tecnologias convergirem com as imagens da masculinidade – factores que, como diria Connell (1987), contribuem para a reconfirmação da *masculinidade hegemónica*. Distinguindo entre a noção de género *na* tecnologia e a de género *da* tecnologia, esta autora afirma que, no primeiro caso, o género é incorporado (*embodied)* nos artefactos (o *designer* tecnológico transporta as associações simbólicas e as representações de género para os objectos, acabando por concebe-los em função da sua subjectividade); no segundo, prevalece igualmente um processo de associação simbólica que, a partir dos objectos (subjectivamente) construídos, reconstitui a relação desigual dos géneros com as tecnologias (*id. ibid.:* 83). Dando força ao argumento de que sujeito e objecto estão intimamente imbricados, Judy Wajcman (1991) apresenta-nos uma visão semelhante: "Os homens desenham selectivamente as ferramentas, a maquinaria e a tecnologia de modo a torná-las ajustadas às suas qualificações técnicas. Estes artefactos são desenhados e concebidos por homens, com os homens no pensamento (1991: 49, tradução livre).

Tal como Cockburn, Jane Jenson (1998) acentua que as identidades e as representações sociais femininas e masculinas estão presentes na definição das qualificações e das funções no domínio das TIC. Deste modo, as funções que envolvem menor exercício de controlo e menor capacidade cognitiva e intelectual (e.g. manipulação de equipamentos) são normalmente realizadas por mulheres – como ilustram os casos das operadoras manuais de máquinas e das operadoras de dados. Os homens, por seu turno, estão concentrados nas funções de concepção, *design,* desenvolvimento e programação dos equipamentos. Constata-se, assim, uma correlação entre o género e a hierarquia de estatuto das tecnologias, sendo que as mulheres tendem a manusear sobretudo aquelas de estatuto inferior (*vide* também Cockburn, C. e Ormrod, S., 1993; Green *et al.,* 1993; Webster, 1995; Sundin, 1995; Groot e Schrover, 1995; Daune-Richard, 1998b; Kergoat, 1998; Amâncio, 2002; Ferreira, V., 2003).

À luz destas teorias, o modo como homens e mulheres se relacionam com as tecnologias deve, portanto, ser apreendido a partir do contexto histórico e sociocultural, da simbologia associada às tecnologias e das ideologias construídas em torno dos papéis de género. No caso dos homens, a masculinidade é conotada com a racionalidade e a instrumentalidade, com as competências e aptidões para lidar com as tecnologias; já no que concerne as mulheres, ser-se feminina é não ter aptidões, competências ou motivação para

trabalhar nesse domínio.[168] Como frisa Cynthia Cockburn "Um homem assume uma personalidade masculina quando lida com maquinaria (...). A mulher torna-se feminina quando, precisamente, se revela tecnologicamente incompetente" (1983: 185, tradução livre). Aliás, segundo esta autora, quando uma mulher, em contexto de trabalho, se revela tecnologicamente competente, é-lhe cobrado um preço elevado: "Será considerada não feminina, como um ser não agradável, tanto pelos homens como por algumas mulheres" (*id. ibid.*,186, tradução livre). Lígia Amâncio (2001:61) acentua, também, que a assimetria simbólica em torno dos géneros e a pressão normativa da representação feminina constituem um travão à mudança social, isto é, ao acesso das mulheres às áreas científicas e tecnológicas.

Segundo Wajcman, o domínio masculino no mundo das tecnologias não perdurará, provavelmente, por mais tempo. Não só as mulheres têm envidado esforços nesse sentido, tendo adquirido qualificações no ramos tecnológicos, como os empregadores estão a reorganizar o trabalho e a transformar a natureza do mesmo, recorrendo cada vez mais às novas tecnologias. Como o objecto primordial é emagrecer os custos laborais, a breve trecho, a mão-de-obra masculina será substituída pela feminina. Todavia, o cenário para as mulheres não se afigura necessariamente favorável: a contratação de trabalho feminino faz-se geralmente acompanhar por um *downgrading* das qualificações requeridas para o trabalho e por uma consequente redução da remuneração (1991: 37).

Webster (1996), integrando a perspectiva da acção, vem sugerir que as relações com a tecnologia não são estáticas e que as mulheres, individual ou colectivamente, resistem à sua condição de subordinação e de exclusão. Quer dizer que, numa perspectiva de futuro, caso as mulheres continuem a enveredar pelas áreas formativas científicas e tecnológicas, é provável que a cultura masculina neste domínio se vá atenuando. Contudo, segundo Judy Wajcman (1991) ou Faulkner (2001), tal só será possível no quadro de uma sociedade mais democrática e igualitária, onde ambos os géneros se envolvam no desenho e concepção das tecnologias.

Em suma, à luz destas teorias, os artefactos tecnológicos não são só objectos, são igualmente produtos culturais e sociais. Tanto as relações de género *na* tecnologia, como as relações de género *da* tecnologia são passíveis de reconfirmação e reprodução, mas também de negociação, conflito e transformação. De sublinhar que Virgínia Ferreira, no quadro de uma perspectiva *construtivista moderada*, sublinha igualmente a concepção relacional de

[168] Veja-se, por exemplo, como os próprios produtos e serviços são pensados para os rapazes (e.g.: *gameboy*), sugerindo que as raparigas se adequam a outras brincadeiras (cf. Lie, M. 1995). Ou a própria publicidade que, de um modo recorrente, se socorre de estereótipos e tende a apresentar as mulheres pouco confiantes e embaraçadas no manuseamento de tecnologias (Shade, 1997).

tecnologia (para um maior desenvolvimento desta problemática, veja-se Ferreira, V. 2003).

As perspectivas apresentadas nestes subcapítulos perfilham, como se sublinhou, a articulação entre o estruturalismo e o construtivismo social. Outras teorias e modelos de análise, que integramos igualmente nas perspectivas pluralistas, atribuíram particular relevância aos contextos institucionais e à sua influência nas relações de género. É sobre estas que nos detemos nos pontos subsequentes. Importa referir que a organização destes subcapítulos obedece mais a uma lógica de sistematização do que de linearidade; na verdade, vários são os pontos de contacto entre as várias teorias apresentadas.

4.7.2. Teorias sobre a interdependência entre sistemas institucionais e relações de género

Estas teorias rejeitam as teses da convergência (*vide* capítulo 2.1) e, alternativamente, procuram relevar a importância do sistema societal e do enquadramento institucional na análise das relações de emprego e de género (Fagan e Lallement, 2000). A esfera laboral e a familiar são concebidas como realidades intimamente interligadas, ainda que detenham uma autonomia relativa (e.g. Humphries e Rubery, 1984; Beechey, V., 1988; Wharton, 1991; Burchell e Rubery, 1994; Rubery e Fagan, 1994; Doorne-Huiskes e Hoof, 1995; Fagan e Lallement, 2000; Fagan e Burchell, 2002).

Seguindo o raciocínio de Doorne-Huiskes e Hoof, qualquer análise sobre a segregação no mercado de trabalho deve evitar dois erros: a pressuposição de que as desigualdades de género são causadas exclusivamente pelas opções individuais de homens e de mulheres; e o princípio que os sistemas sociais não exercem qualquer influência nas considerações, opções e comportamentos individuais (1995: 112). Os percursos profissionais são pontuados por decisões e opções que os indivíduos vão efectuando na tentativa de maximizar a sua satisfação, isto é, os respectivos proveitos (aumentar os benefícios e reduzir os custos); no entanto, homens e mulheres não actuam no "vazio", mas sim num determinado contexto institucional, perpassado por condições estruturais específicas.

A pedra de toque destas teorias é a de que o sistema societal e os respectivos arranjos institucionais introduzem variações importantes na forma como homens e mulheres se posicionam no mercado de trabalho e na esfera familiar (Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000). Os processos que estão na base da segmentação do mercado de trabalho são complexos e devem ser apreendidos à luz das estruturas sectoriais, das estratégias patronais e sindicais, das condições tecnológicas, do contexto do mercado de produtos, dos sistemas de regulação do

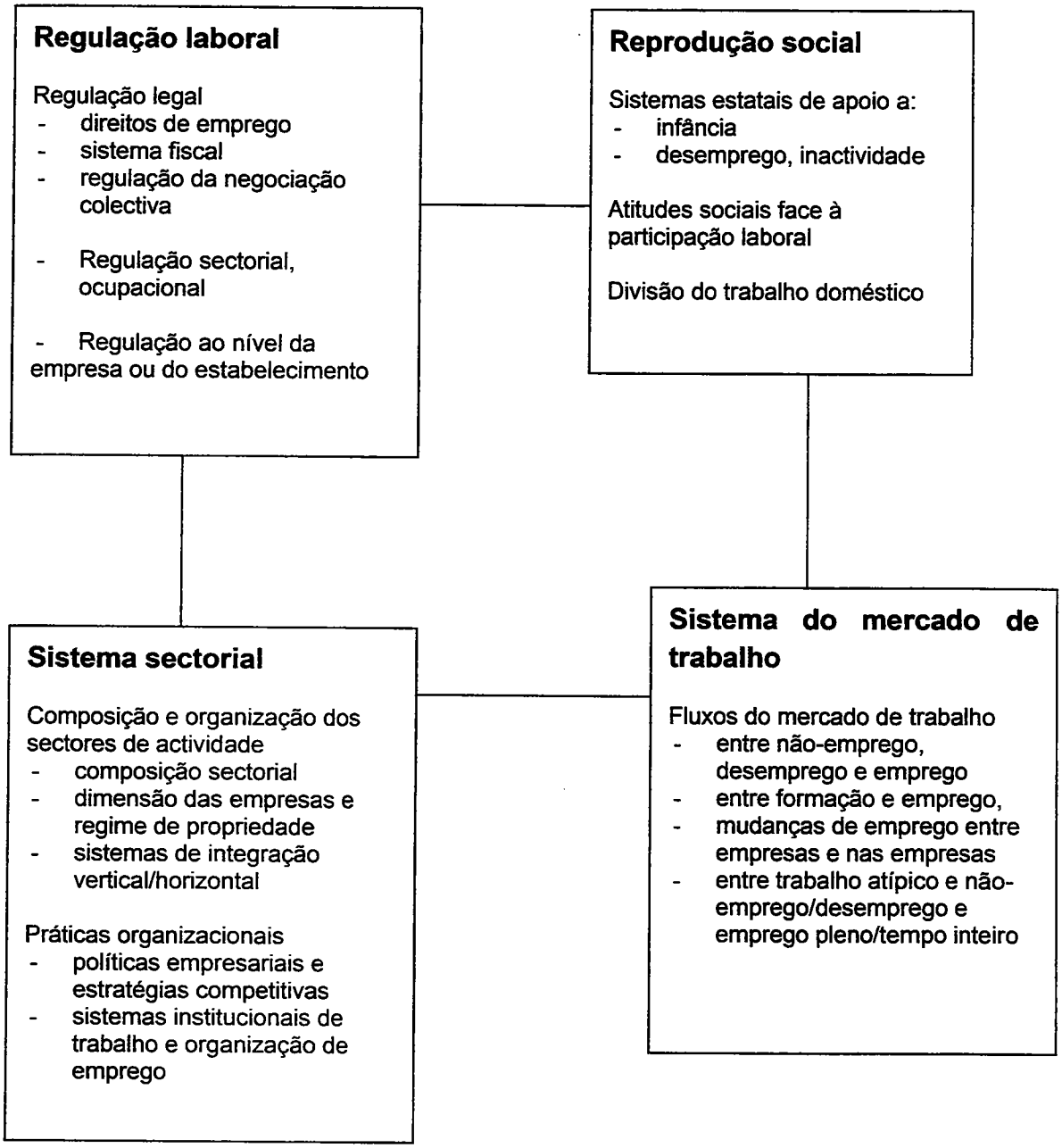
mercado de trabalho (e.g. políticas de emprego e relativas à duração e organização do tempo de trabalho), das políticas sociais e de incentivo à articulação entre trabalho remunerado e família, dos regimes de Estados-providência e das políticas fiscais (e.g. Burchell e Rubery, 1994; Fagan, 1998; Perista e Chagas Lopes, 1999; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000; Fagan e Burchell, 2002; González, 2002; Barrère-Maurisson, 2003).[169]

A abordagem institucional incide, pois, sobre os seguintes sistemas, interdependentes entre si e dinâmicos:

- a reprodução social (políticas de apoio à família),
- a regulação laboral,
- o sistema sectorial (*industrial system*),
- o sistema do mercado de trabalho.

[169] Há, portanto, aqui fortes pontos de contacto com a escola francesa da regulação (veja-se ainda e.g. Aglietta e Bender, 1984; Boyer; 1986; Rodrigues, M.J., 1992). Como aliás recorda Maria João Rodrigues (1992: 30-31), "a teoria da regulação retoma a intuição marxista de que os sistemas económicos não se reproduzem por si, desinseridos das relações sociais e de instituições historicamente mutáveis. O conceito de *regulação* visa justamente abranger a conjunção dos mecanismos que explicam a reprodução do sistema económico tendo em conta as estruturas económicas e as formas sociais que o caracterizam." (itálico original). Também José Reis, a propósito do contributo da teoria institucionalista salienta: "Uma visão interaccionista, processual e contextualista é, porventura, o caminho mais acertado para entender os mecanismos de funcionamento da vida colectiva" (2001: 130). Todavia, as propostas dos/as autores/as que enquadramos nesta abordagem, comparativamente com os da teoria da regulação ou com os da teoria institucionalista, têm a mais-valia, no contexto da problemática da presente dissertação, de ter procurado reunir, na sua análise, o sistema de emprego e o sistema de relações de género. Privilegiam uma análise que releva a segmentação do mercado de trabalho, em detrimento do conceito de sistema de emprego - posição que assume, no contexto dos objectivos da presente dissertação, particular acuidade.

Figura 2 - Sistemas institucionais: sua interdependência



Fonte: Adaptado de Rubery e Fagan, 1994: figura 6.1.

Afastando-se das versões clássicas da teoria da segmentação, Jill Rubery e Colette Fagan (1994) enfatizam a necessidade de articular uma análise macro (institucional) com uma micro, centrada nos atributos e nas características da oferta de trabalho. De entre as alterações constatadas a este nível, as autoras destacam o padrão de participação feminina no mercado de trabalho, cada vez mais intensivo e contínuo. Este, por sua vez, relaciona-se com outras dinâmicas, em particular: (1) o incremento dos níveis de educação formal e de qualificação

obtidos pelas mulheres, em particular pelas mais jovens (questão que remete para a heterogeneidade feminina e para a importância da variável geracional); 2) as mutações vividas na esfera familiar e nos sistemas de reprodução, constatando-se que as mulheres mais jovens têm vindo a adiar, no seu ciclo de vida, o casamento e a maternidade; neste domínio, tem-se registado também um aumento das taxas de divorcialidade e do número de famílias monoparentais; (3) a emergência de novas atitudes e aspirações sociais, no âmbito das quais o exercício de uma actividade profissional se afigura fundamental para a realização pessoal.

Burchell e Rubery procuraram, igualmente, integrar a perspectiva construtivista nas teorias sobre a segmentação. Uma das suas pressuposições centrais é a de que as oportunidades no mercado de trabalho são moldadas pelas experiências que os indivíduos vão acumulando dentro e fora da esfera laboral e profissional. Trata-se de uma perspectiva que permite explorar as diferenças entre a força de trabalho, distanciando-se, portanto, das teorias da segmentação e da dualização da mão-de-obra (cf. capítulos 4.4.2.), no âmbito das quais as mulheres tendem a concentrar-se no segmento secundário e periférico, constituindo portanto um grupo homogéneo. O ângulo de análise de Burchell e Rubery, ao mesmo tempo que atenta na heterogeneidade da força de trabalho feminina, não descarta o pressuposto de que a diferenciação entre as mulheres ocorre no contexto de um processo mais alargado de segmentação com base no género (1994: 84).

Esta perspectiva vem, assim, destacar que a configuração dos processos de segregação sexual resulta não só dos sistemas institucionais (cf. figura 2 acima), mas também dos percursos individuais e, por conseguinte, de variáveis como o género, a idade, as qualificações, a classe social e a origem étnica (cf. Forsberg, Gonas e Perrons, 2000).

4.7.3. Teorizações sobre a influência do papel do Estado nas relações de género

Seguindo C. Fagan (1998), são várias as perspectivas que, no âmbito dos estudos sobre o género, têm atribuído particular ênfase ao papel do Estado. Além das perspectivas que entendem que, invariavelmente, em todos os seus momentos históricos e em todas as sociedades, o Estado perpetua as estruturas patriarcais, sendo portanto fonte de opressão das mulheres (cf. Eisenstein, 1978; cit. *in* Fagan, 1998:s/p), destaca-se também a tese segundo a qual o Estado é uma entidade patriarcal e capitalista, ainda que susceptível de algumas variantes. De acordo com esta última linha de raciocínio, o Estado não é concebido como uma entidade monolítica, mas sim como uma instituição permeável à dinâmica dos processos culturais, sociais, políticos, económicos e históricos peculiares de

cada sociedade. As orientações estatais dependem dos processos de conflito, emanados das relações de classe e das relações de género. Estas teses sublinham que uma análise que incida sobre os conflitos de género, em particular, permitirá verificar que os conflitos, no caso dos países escandinavos, foram decisivos na edificação de um quadro legal e de um Estado-providência mais favoráveis às mulheres (*women-friendly*) (Kolberg, 1991, cit. *in* Fagan, 1998: s/p; veja-se também Hirdman, 1998; Mahon, 1998).

Esta segunda perspectiva, porém, reflecte alguns matizes: nela encontramos olhares mais optimistas quanto à possibilidade de as relações patriarcais poderem ser modificadas por via da intervenção do Estado (Kolberg, 1991, cit. *in* Fagan, 1998: s/d), até ao argumento de Sylvia Walby (cf. capítulo 4.5.2.). Para esta autora, pese embora as diferentes formas e graus, qualquer Estado é sempre patriarcal prevalecendo enquanto entidade opressiva das mulheres. No mesmo registo de argumentação, outra teses têm evocado que, mesmo nos países escandinavos, as políticas estatais não têm conseguido debelar o problema da desigualdade de género, sobretudo na esfera privada, não resolvendo a questão da articulação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico/familiar. Aliás, os mercados de trabalho na Escandinávia são profundamente segmentados - realidade que decorre também do facto de as políticas entretanto gizadas, seja a nível europeu ou nacional, repousarem na falsa neutralidade de género, descurando que os seus efeitos não são idênticos para homens e mulheres (Borchorst, 1990, cit. *in* Fagan, 1998:s/p; Leira, 1998, 2001; Mahon, 1998).

As teorias que, no âmbito dos estudos sobre o género, se têm centrado nesta temática, analisam em particular as orientações dos Estados-providência.[170] Além do papel crucial que este desempenha nas relações de emprego (ver e.g. Mishra, 1995; Esping-Andersen, 1990; Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Supiot *et al.*, 2001; Santos e Ferreira, 2001; Hespanha, 2001), é relevada a sua influência no domínio das relações de género. Neste sentido, a centralidade do Estado-providência advém do facto de a sua actuação ser fundamental quer no incentivo (ou desencorajamento) da participação das mulheres no mercado de trabalho, quer no grau de modernização (ou de tradicionalismo) das relações de género na família e na sociedade em geral. No fundo, a questão essencial é a de saber em que medida é que os Estados-providência actuam no sentido de atenuar as

[170] Como refere Boaventura Sousa Santos (1993), o Estado-providência é a forma política dominante do período do "capitalismo organizado", sendo portanto parte integrante do regime de acumulação fordista. São quatro os seus componentes: "um pacto entre o capital e o trabalho sob a égide do Estado, com o objectivo fundamental de compatibilizar capitalismo e democracia; uma relação constante, mesmo que tensa, entre acumulação e legitimação; um elevado nível de despesas em investimentos e consumos sociais; e uma estrutura administrativa consciente de que os direitos sociais são direitos dos cidadãos e não produtos de benevolência estatal" (1993:43-44). Não pretendemos aqui analisar a origem do conceito de Estado-providência ou as várias interpretações teóricas em torno; atemo-nos apenas, com Lewis (1992) ou Leira (1998) designadamente, a perspectivá-lo enquanto instituição responsável pela provisão pública de bem-estar aos cidadãos.

desigualdades sociais, incluindo entre homens e mulheres, ou se, pelo contrário, contribuem para reproduzir e reforçar as assimetrias produzidas no âmbito do sistema capitalista e no sistema de género (cf. e.g., Lewis, 1992; Orloff, 1993, cit. *in* Mahon, 1998: 154; Guerreiro e Romão, 1995; Wall, 1995, 1996; Leira, 1998, 2001; Hirdman, 1998; Fagnani, 1998; Fagan, 1998; Drew, 1998; Millar, 1999; Daly e Lewis, 2000; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

A maioria das análises feministas tem partido de uma reflexão crítica relativamente à tipologia de Estados-providência elaborada por Esping-Andersen (1990). A tese central do autor é a de que o sistema de relações industriais, o sistema educacional e o Estado-providência são instituições cruciais da estruturação do emprego. Contudo, aquele último tem um papel crucial no encorajamento (ou desencorajamento) do processo de *desmercadorização* (*decommodification*) dos indivíduos.[171] Quando a consagração dos direitos sociais se processa à margem da dependência em relação ao mercado, dá-se um processo de *desmercadorização* ou de independência individual (1990: 21-22). No início da década de 1990, e a partir das diferentes filosofias dos Estados relativamente à *desmarcadorização*, Esping-Andersen propôs uma tipologia de regimes de Estados-providência. Esta resultou de uma abordagem centrada nas causas estruturantes e nas forças históricas e institucionais, bem como na diversidade de trajectórias de desenvolvimento e maturação dos respectivos Estados. O autor procurou contemplar as características dos direitos sociais, a posição dos indivíduos no mercado de trabalho e a inerente estratificação social, assim como a relação entre Estado, mercado e família.

Nesta tipologia são identificados três *tipos ideais* de Estados-providência: o liberal ou anglo-saxónico, o continental ou corporativo, e o social-democrata. Segundo o raciocínio de Esping-Andersen, os Estados inspirados na filosofia política da social-democracia intervêm no sentido de regular o mercado de trabalho, tendem a desenvolver políticas sociais que vão ao encontro dos interesses dos trabalhadores, e promovem a solidariedade e a cidadania social por via da igualdade de estatuto (todos os indivíduos, independentemente da classe ou da posição no mercado, são abrangidos pelos mesmos direitos sociais) (Esping-Andersen, 2000: 25). Dito de outro modo, as políticas sociais têm uma abrangência universal e não se limitam à vinculação laboral e contributiva, ao invés do que sucede com os Estados-providência de tipo corporativo e de tipo liberal (Esping-Andersen, 1990, 2000) (para um maior desenvolvimento, veja-se quadro 25, Parte II).

Para Esping-Andersen (1990), como já aqui se evocou, os Estados-providência têm um papel fundamental no incentivo ao processo de *desmercadorização* do

[171] Por oposição a *mercadorização*, conceito que se refere ao facto de a sociedade capitalista ter imposto a cada indivíduo a necessidade de vender a força de trabalho para poder sobreviver (cf. Esping-Andersen (1990).

trabalho, o qual é visto como um pré-requisito da independência dos indivíduos e da consagração da cidadania social. Todavia, como sublinha Jane Lewis (1992:161), o trabalhador que o autor tem em mente é do sexo masculino; as mulheres que não participam na actividade económica estão, por sua vez, ausentes da tipologia proposta. No mesmo timbre Evelyn Mahon ressalta que o processo de *desmercadorização* difere entre os homens e as mulheres; em muitos Estados, a *mercadorização* dos primeiros assentou num processo de *desmercadorização* das segundas, isto é, numa relação de dependência das mulheres relativamente às políticas públicas de bem-estar (situação que esteve longe de as tornar "mais independentes ou mais cidadãs") (1998:153).

A tipologia de Esping-Andersen não contempla a relação entre o Estado-providência e o trabalho não-pago - domínio onde se incluem vários serviços sociais que não têm lugar na esfera formal e que são providenciados pelas famílias, *i.e.,* preponderantemente pelas mulheres. Logo, refere Orloff (1993), para além da *desmercadorização*, é fundamental o conceito de *desfamiliarização* na análise da dicotomia entre "dependência" e "independência" (cit. *in* Mahon, 1998: 154).[172] Nesta óptica, as mulheres só serão "independentes", e só beneficiarão de real liberdade de opção e de escolha, quando as famílias (leia-se as mulheres) estiverem isentas das responsabilidades pela prestação de cuidados de bem-estar à família (e.g. Lewis, 1992, 1998; Daly e Lewis, 1999).

Ainda que não tenha desenvolvido o raciocínio, Esping-Andersen sugere que os regimes de Estado-providência social-democratas são mais favoráveis à igualdade de género, porquanto perseguem uma filosofia de emancipação relativamente à família tradicional (1990: 28). Todavia, Leira (1989) sustenta que, quando se analisa o padrão de relações de género na Noruega, logo caem por terra os princípios delineados por Esping-Andersen quanto às características do modelo de Estado-providência escandinavo (cit. *in* Lewis, 1992: 162; veja-se também Leira, 1998). Esta posição traduz, portanto, a necessidade de integrar a dimensão *relações de género,* bem como o papel das redes de apoio familiares e de prestação de cuidados informais na análise da provisão do bem-estar social.

---

[172] Todavia, o autor viria mais tarde a integrar esta crítica no seu pensamento, sublinhado precisamente, que redutor centrar a análise do bem-estar social apenas nos regimes dos Estados-providência, na medida em que, na sociedade, a família tem um papel preponderante nesse capítulo (cf. Esping-Andersen, 2000: 82).
Pereirinha (1997) sublinha, igualmente, que a tipologia desenvolvida por aquele autor, ao circunscrever-se ao sector formal da economia, exclui da sua análise o sector informal - aliás, preponderante nos países do Sul da Europa; ao mesmo tempo, subestima o papel fundamental dos mecanismos de solidariedade dinamizados pelas redes informais de apoio existentes nas sociedades civis destes países. Neste sentido, importará que as conceptualizações sobre o Estado-providência não se confinem às relações entre o Estado e o mercado formal, mas que abranjam o papel desempenhado pela sociedade civil em geral, desde o agregado doméstico ao sector dos serviços de proximidade prestados em regime voluntariado.

Jane Lewis (1992, 1998) é, neste debate, uma autora de referência. Primeiramente, a autora critica o modelo proposto por Esping-Andersen alegando que este apenas se concentra na dimensão económica, isto é, nas implicações das políticas sociais emanadas dos Estados-providência na esfera do emprego e nas relações de classes (incentivo ou não à *desmercadorização* do trabalho). Além de subestimar o trabalho não-pago e a prestação de cuidados que tem lugar à margem do sector formal, o autor não contempla os efeitos das políticas no plano sociocultural e nas relações de género. Num segundo momento, J. Lewis propõe uma tipologia que reflecte a forma como os papéis sociais de homens e mulheres são perspectivados pelos diferentes Estados-providência. À luz do raciocínio da autora, todos os Estados modernos subscreveram de algum modo o modelo masculino de provedor de subsistência económica *(the breadwinner model)*, ainda que com cambiantes e evoluções relativamente diferenciadas. É então possível, a seu ver, identificar três tipos de Estados-providência:

- **Estado-providência assente no modelo masculino de provedor de subsistência económica**

  Este tipo de Estado parte do pressuposto que o homem é o provedor dos meios de subsistência da família e que à mulher cabem as responsabilidades da esfera doméstica e familiar, havendo portanto uma tradição de separação rígida entre a esfera pública e a privada.Os sistemas fiscais baseiam-se na noção de agregado familiar. O sistema de segurança social prevê benefícios sociais para as mulheres dependentes (direitos derivados das contribuições dos cônjuges), pelo que se subentende que os homens beneficiam de segurança social e as mulheres de assistência social. As políticas do foro familiar estimulam as situações em que os cuidados à infância ou a outros dependentes (idosos, doentes ou deficientes) são prestados pela família (ou seja, pela mulher). Nestes casos, a licença parental, além de prolongada, é pouco ou nada remunerada (logo, a probabilidade de ser usufruída pelos homens pais é praticamente nula). A este facto alia-se a escassez de facilidades públicas de apoio às famílias, a rigidez dos horários escolares e a ausência de alternativas extracurriculares (e.g. Inglaterra e Irlanda).

- **Estado-providência parcialmente assente no homem como provedor da subsistência económica.**

  Neste caso, ao contrário do modelo anterior, constata-se uma tradição de participação feminina no mercado de trabalho. O Estado tende a promover um conjunto de políticas de inspiração pró-natalista, as quais se destinam a compensar as famílias pelos custos inerentes à natalidade, à manutenção e à educação das crianças. São também concedidas licenças remuneradas

de assistência à família, que coexistem com uma rede ampla de serviços públicos de apoio, sobretudo no que concerne à infância (e.g. França).[173]

- **Estado-providência pouco assente no homem como provedor da subsistência económica**

  O Estado, ao abrigo da orientação política dos governos social-democratas, assume que todos os indivíduos adultos em idade activa devem participar na actividade económica. No caso da Suécia, em particular desde os finais da década de 1960,[174] têm sido definidas políticas e medidas tendentes a promover a taxa de actividade feminina. O sistema fiscal e o de segurança social assentam, desde 1971, na noção de indivíduo (sistema de tributação individual). Um dos princípios da social-democracia, debatido e reforçado pelas mulheres deste filão político, é o de que a igualdade pressupõe a não existência de subordinação económica entre os indivíduos. É da responsabilidade do Estado criar e sustentar as condições para que homens e mulheres sejam independentes. Desde então, foi desenvolvida uma ampla rede de infraestruturas de apoio às crianças. Ao mesmo tempo, definiram-se várias políticas e incentivos no âmbito da conciliação entre a vida familiar e a profissional e da igualdade de género. No entanto, continua a recair sobre as mulheres a responsabilidade do trabalho não-pago, o que significa que as relações de género na esfera privada pouco se têm alterado. O facto de as licenças parentais serem usufruídas essencialmente por mulheres fomenta, também, a segregação sexual no mercado de trabalho.

Todavia, a tipologia formulada por Lewis, salvo o seu inegável préstimo analítico e a tónica que coloca na relação entre trabalho pago e trabalho não-pago, não releva o facto de os próprios Estados-providência e as políticas sociais serem influenciadas pelas ideologias de género. É neste sentido que nos parece fundamental introduzir o argumento de Birgitt Pfau-Effinger (1999); como se verá no capítulo seguinte, para esta autora, cada Estado-providência tem incrustadas pressuposições ideológicas dominantes em torno do papel social de homens e mulheres. Nas sociedades em que o contrato de género é mais igualitário, como é caso dos países escandinavos, o Estado tem activamente apoiado a participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho (cf. também Brannen e

[173] Rachel Silvera (2002a) salienta, fundamentalmente, a prevalência de políticas ambíguas neste tipo de Estados, as quais ora apoiam, ora desencorajam, a participação das mulheres na actividade económica (incluem-se aqui a França, a Bélgica e a Holanda). Nestes casos, um sistema de protecção social vinculado à carreira contributiva coexiste com uma concepção tradicional de família.

[174] Até esta altura, prevalecia na Suécia o modelo tradicional de divisão entre o espaço público (participação masculina) e o espaço privado (domínio feminino). Para um maior desenvolvimento em torno da evolução deste modelo na Suécia, *vide* Lewis (1992); Leira (1998, 2001), Björnberg (2002).

Smithson, 1998; Duncan, 2000; Crompton, 2002).[175] Neste âmbito, a autora defende a necessidade de uma abordagem que procure apreender a malha complexa de inter-relações que se estabelece entre as instituições, a cultura e as acções sociais – desafio que passa pelo recurso à abordagem de *gender-arrangement*, a qual sistematizamos no ponto que se segue.

4.7.4. Teorias sobre a influência dos sistemas culturais na configuração dos contratos de género

A partir daquilo que a própria autora designa como uma abordagem pós-essencialista ou pós-moderna, e através da noção de *cultura de género,* Pfau-Effinger (1993, 1998a, 1998b, 2000; Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000) defende a importância de uma análise que reúna os factores culturais, alegando que as perspectivas que se centram unicamente nos factores institucionais não conseguem explicar porque razão em alguns países, com contextos institucionais semelhantes, o comportamento e a condição das mulheres no mercado de trabalho é tão contrastante.[176]

Pfau-Effinger define um modelo de análise assente no conceito de *gender arrangement*[177] e que reúne três elementos-chave: o *sistema cultural de género*, que faz parte do sistema cultural mais vasto e se reporta, concretamente, aos

---

[175] Todavia, a partir das análises e dos estudos por nós consultados, fica clara a percepção de que é ilusória a representação de um modelo escandinavo coerente, homogéneo e coeso. Na verdade, são várias as dissimilitudes nos processos de industrialização, de modernização e, posteriormente, de terciarização, bem como no campo das políticas de emprego, sociais e familiares. Na Noruega, por exemplo, o modelo da mulher doméstica foi mais vincado do que em qualquer outro país daquele grupo de países. Constata-se ainda uma discrepância importante nos padrões de participação feminina na actividade económica, distinguindo-se as Finlandesas, relativamente às Suecas, por um registo de participação mais intensivo, a tempo inteiro (todavia, importa referir que uma proporção significativa destas mulheres se encontra a beneficiar de uma licença parental e que, pese embora estarem contabilizadas nos números da população activa, não estão efectivamente a trabalhar fora de casa). Na Suécia, a par dos equipamentos públicos de apoio à infância, as políticas tendem a incentivar a flexibilidade de tempo trabalho, e as mulheres tendem aqui a prestar actividade em horários reduzidos. Ainda, enquanto o Estado na Finlândia tem procurado providenciar subsídios para assistência a crianças pequenas (políticas individuais), a Suécia tem insistido fundamentalmente na disponibilização de instituições colectivas socioeducativas e de guarda de crianças (políticas colectivas) (cf. Pfau-Effinger, 1999; Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000; Leira, 1998, 2001; Björnberg, 2002).

[176] As taxas de cobertura dos equipamentos públicos de apoio à família são, nos casos da Dinamarca e da Itália, semelhantes; contudo, o comportamento das mulheres no mercado de trabalho difere grandemente. Evidência que remete para a importância da análise das culturas de género (Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000).

[177] Note-se que, no início da década de 1990 (Pfau-Effinger (1993), a autora recorria ao conceito de contrato de género, de Yvone Hirdman (1998), o qual retomaremos mais adiante. Neste texto, (1998b) refere que o conceito de *gender arrangement* é preferível ao conceito anterior, na medida em que tem a mais-valia de incorporar a dimensão cultural (cultura de género) - dimensão que presta um contributo importante aos estudos comparativos sobre o género. Acresce que este conceito não tem implícita a noção de igualdade entre as partes (ao invés daquilo que conceito de contrato pode eventualmente sugerir) (ver também Duncan, 2000).

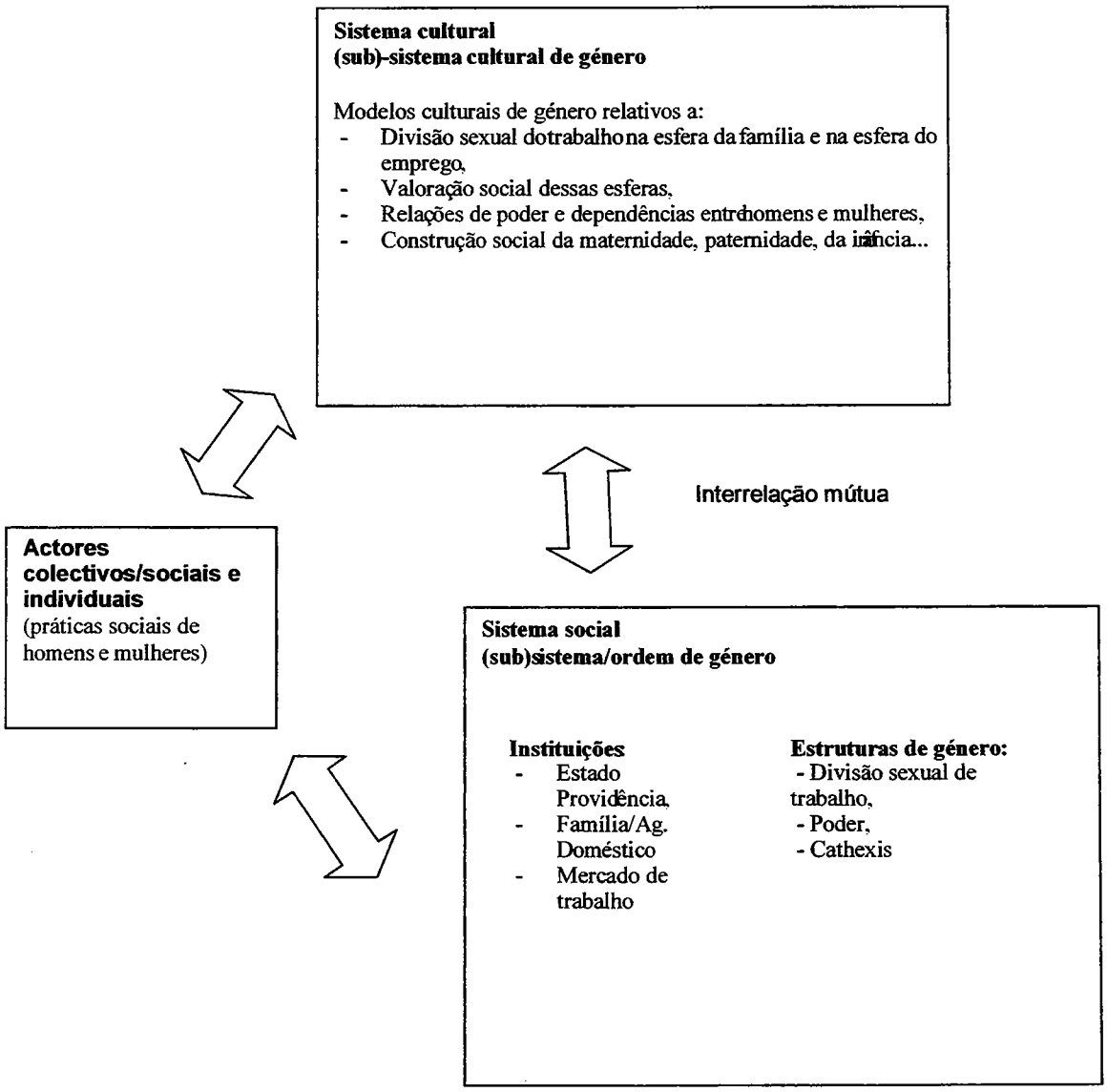
valores, normas e ideologias de género dominantes na sociedade. Estes estão, por exemplo, na base de construções sociais como a maternidade, a paternidade, a infância; sustentam a valoração conferida às actividades desempenhadas nas esferas familiar e profissional, e moldam as representações sociais em torno dos papéis de género. O segundo elemento do modelo é a *ordem de género,* que se refere às estruturas das relações de género e ao quadro institucional (Estado de bem-estar, família e mercado de trabalho). O terceiro elo fundamental radica nas acções individuais (práticas sociais de homens e mulheres) e colectivas (e.g. papel das associações locais, partidos políticos, movimentos sociais, etc.).

O conceito de *gender arrangement* tem uma dimensão estrutural e relacional, procurando apreender os modos de vida, as negociações, os pactos, as regras implícitas que balizam as relações de género. Reúne os elementos do *sistema cultural de género,* as estruturas e instituições que integram a *ordem de género*[178] e, por fim, os processos de conflito, de consenso e de negociação despoletados pelos actores sociais, colectivos e individuais.

O modelo proposto por Pfau-Effinger (*vide* figura abaixo) visa, a partir de alguns conceitos explicitados por R. W. Connell (1987, 1990) (cf. capítulo 4.7.1.) apreender as inter-relações entre os modelos culturais, as instituições, as estruturas e as práticas sociais (Pfau-Effinger, 1998b, 2000). É, pois, a partir deste modelo que a autora propõe que, numa perspectiva comparada e contingencial, sejam analisadas as condições de homens e mulheres em sociedades diferentes.

[178] A Autora inspira-se na abordagem de Connell (1987) e define três tipos de estruturas de género: divisão do trabalho, relações de poder e relações sexuais e emocionais entre homens e mulheres (*cathexis*). Estas três estruturas, ainda que mutuamente interdependentes, são também relativamente autónomas (cf. Pfau-Effinger 1998b, 2000). Como previamente referimos, este autor viria em 1990 a integrar no seu modelo uma nova estrutura de género: as relações simbólicas (cf. capítulo 4.7.1.)

Figura 3 - *Gender arrangement*



Fonte: Adaptado de Pfau-Effinger, 1998b:178.

Relativamente ao modelo analítico de *gender arrangement*, acima ilustrado, Birgitt Pfau-Effinger concentrou-se nos sistemas culturais de género na Europa ocidental, tendo identificado seis modelos que oscilam entre o tradicionalismo (a assimetria) e uma maior partilha de responsabilidades, deveres e direitos entre homens e mulheres.[179] O quadro seguinte procura sistematizar as características peculiares de cada um:

[179] Esta tipologia não deve ser lida como se cada *ideal tipo* fosse estanque, uma vez que, frequentemente, se verificam sobreposições entre si (Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000.).

Quadro 7 - Modelos culturais de género

1. Modelo de género assente na economia familiar Trata-se de um modelo pré-tradicional, no qual homens, mulheres e crianças cooperam na economia familiar (artesanato, agricultura...) enquanto membros da unidade económica "família". A divisão sexual do trabalho varia em função do tempo e dos locais, havendo uma forte interdependência (e dependência mútua) entre os membros, sem que prevaleça uma hierarquia de valor (modelo dominante na Europa quando as sociedades eram fundamentalmente agrícolas).
2. Modelo de género assente no homem como provedor da subsistência económica e na mulher como prestadora de cuidados Este modelo assenta na diferenciação entre as esferas pública e privada. Há uma complementaridade entre estes dois domínios que decorre das diferentes funções que são atribuídas a homens e a mulheres: os primeiros encarregam-se das actividades remuneradas e das responsabilidades públicas em geral, ao passo que as mulheres se ocupam das responsabilidades do foro privado, isto é, das tarefas domésticas e da prestação de cuidados a membros da família (modelo dominante em vários países europeus na primeira fase da modernidade, isto é, após o advento da sociedade industrial).
3. Modelo de género assente no homem como provedor da subsistência económica e na mulher como prestadora de cuidados (a tempo parcial) Trata-se de uma versão ligeiramente mais modernizada do modelo anterior. Ainda que homens e mulheres participem na actividade económica a tempo inteiro, espera-se que, durante as fases em que a maternidade é mais activa, as mulheres se desvinculem da sua relação laboral, ou que a reduzam para tempo parcial, de modo a exercerem as funções para as quais estão *naturalmente* mais vocacionadas (a prestação de cuidados às crianças) (modelo cultural dominante, actualmente, na Alemanha e no Reino Unido).
4. Modelo de género assente no duplo rendimento e no Estado como provedor de cuidados Homens e mulheres são encarados, tanto pela sociedade em geral como pelo Estado, como indivíduos detentores dos mesmos direitos e deveres. Ambos participam no mercado de trabalho a tempo inteiro. Cabe ao Estado apoiar fortemente as famílias na guarda e educação dos/as respectivos/as filhos(as (modelo predominante nos países escandinavos, sobretudo na Finlândia; parcialmente, também em França, ainda que o papel do Estado seja ambíguo).
5. Modelo de género assente no duplo rendimento e na mercantilização da prestação de cuidados Nesta situação, homens e mulheres participam integralmente no mercado de trabalho; a família é considerada como a responsável pela prestação de cuidados às respectivas crianças e, como tal, estas recorrem a serviços domésticos e familiares privados (cf. Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000) (modelo que, na Europa, está também presente na Inglaterra, ainda que a tendência, nos demais, pareça projectar-se nesse sentido).[180]
6. Modelo de género assente no duplo rendimento e na dupla prestação de cuidados Trata-se do modelo que mais reflecte uma integração equitativa e simétrica de homens e mulheres na sociedade. Distingue-se do modelo anterior, uma vez que são as famílias (não o Estado) as entidades responsáveis pela prestação de cuidados às crianças. Tal requer que o mercado de trabalho esteja organizado de modo a que ambos os parceiros possam conciliar a vida profissional como a vida familiar (redução do horário de trabalho, por exemplo) (modelo que tem vindo a tornar-se preponderante na Holanda).

Fonte: Adaptado de Birgitt Pfau-Effinger (1999); Bang, Jenson e Pfau-Effinger (2000)

[180] Mary Daly e Jane Lewis (2000) analisam o conceito de "prestação de cuidados sociais" à luz das actuais transformações registadas nos Estados-providência europeus. Aquele é concebido o conjunto de actividades resultantes da interacção entre Estado, mercado, família e redes informais. Segundo as autoras, assiste-se na Europa, por força do envelhecimento demográfico, da crise financeira dos Estado e da participação laboral dupla (de homens e mulheres), a uma crise da prestação de cuidados. A tendência tem sido, mesmo nos países escandinavos, para a prestação pública de cuidados ser cada vez mais residual, em benefício da crescente mercantilização dos serviços (sobretudo daqueles que recaem sobre a população mais idosa). Na sua perspectiva, esta tendência colide com a noção de direito universal à assistência social (em nome da qual, aliás, muitas pessoas descontaram ao longo da sua carreira contributiva), podendo comprometer mesmo a reprodução social (*vide* também Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000).

Esta tipologia, contudo, deixa de fora outros modelos culturais, onde poderíamos incluir aquele que se refere a Portugal. Ainda que prevaleça, no nosso país, um modelo assente no duplo rendimento, a verdade é que ele não se enquadra em nenhum dos três modelos acima descritos (problemática que retomaremos na Parte II). Além disso, como observaremos mais tarde, o uso do tempo liberto não é independente do género, pelo que não é líquido que as políticas em torno da redução do tempo de trabalho, nomeadamente na Holanda, tenham induzido uma modernização das relações de género e um modelo assente na dupla prestação de cuidados. Mesmo assim, consideramos tratar-se de uma abordagem pertinente, na medida em que ressalta a influência do modelo cultural dominante em cada sociedade nas práticas sociais de homens e mulheres, na actuação do Estado-providência, assim como na de outras instituições e estruturas da ordem de género.

Em síntese, estas perspectivas têm presente o carácter histórico, dinâmico e contingencial das relações de género. A influência exercida pelo modelo cultural, pelas instituições (estado, mercado de trabalho, família) e estruturas de género (relações de poder, simbólicas, emocionais e divisão sexual do trabalho) é tida como fundamental; ao mesmo tempo, reconhece-se que a dinâmica estrutural e o funcionamento das instituições sociais decorrem de um processo de interpretação subjectiva e de negociação entre os actores.

Detemo-nos, no ponto seguinte, nas teorias que têm procurado entrelaçar a problemática das desigualdades de classe com a das assimetrias no plano das relações de género. Ainda que sejam retomadas as perspectivas pluralistas, decidimos organizar e apresentar a temática da estratificação social num capítulo autónomo – o que nos pareceu permitir uma maior clareza na exposição (e confronto) das várias linhas de pensamento.

4.8. Teorias sobre a estratificação social e as relações de género

A análise das desigualdades de género no mercado de trabalho, e da própria diferenciação socioeconómica entre as mulheres, impele-nos para a necessidade de introduzir neste espaço algum do debate - ou dos *debates*, como sugere Crompton (2003:10) - em torno da relação entre as variáveis *classe social* e *género*. Não é nosso intuito rever aqui as teorias que, no domínio sociológico, se têm debruçado sobre a problemática das classes sociais.[181] Acresce que, já aqui

[181] Para uma compilação dos vários contributos teóricos neste domínio, veja-se Carvalho Ferreira *et al.* (1995). No que respeita à problematização teórica e à análise empírica das classes sociais em Portugal, consultámos em particular os trabalhos de João Ferreira de Almeida (1984); Elísio Estanque (1997, 2000); Estanque e Mendes (1997, 1999); José M. de Oliveira Mendes (1997, 1998); Rosa, T., (1998); António Firmino da Costa, R. Mauritti, Susana Martins, F. Luís Machado e João Ferreira de Almeida (2000). Além destas referências, observadas especificamente para esta investigação, cabe-nos recordar, de passagem, outros trabalhos que constituem uma referência importante na abordagem desta problemática em Portugal, como é o caso dos estudos de Adérito

tivemos oportunidade de rever quer as teorias que anunciam a perda de centralidade do trabalho remunerado, quer as que predizem mesmo o fim do trabalho e da classe trabalhadora, quer ainda aquelas que realçam o agravamento das desigualdades entre os/as trabalhadores/as da economia dos serviços. Importa-nos fundamentalmente neste capítulo trazer a lume as perspectivas teóricas que versam, muito em particular, sobre a relação entre as desigualdades de género e a estratificação social.

Na verdade, as teorias convencionais sobre a estratificação e as classes sociais têm preterido a questão da desigualdade de género (Crompton, 1997)[182] - facto que levou algumas autoras feministas a considerarem-nas expressão de um *sexismo intelectual* (cf. Acker, 1973, cit. *in* Goldthorpe, 1983: 465). Segundo Joan Acker, as teorias convencionais sobre a estratificação partem de seis pressupostos:

1) A família é a unidade do sistema de estratificação.
2) A posição social da família é determinada pelo estatuto do homem que seja o "chefe de família".
3) As mulheres vivem em famílias.
4) O estatuto das mulheres é equivalente ao dos homens.
5) A determinação da posição de classe da mulher só se justifica quando não há nenhum homem empregado no agregado em que vive.
6) As mulheres são, à luz da sociedade, diferentes dos homens, mas tal não interfere na estrutura de estratificação (Acker, 1973, cit. *in* Abbott e Wallace, 1997:57).

No que respeita à forma como a classe social das mulheres deve ser determinada, a questão está longe de ser consensual. A perspectiva de Goldthorpe (1983), designadamente, é a de que a família (não cada indivíduo) é a principal unidade de estratificação social, advogando que todos os membros da família usufruem das mesmas oportunidades de vida. Neste contexto, a situação de classe de uma mulher deve ser determinada a partir da categoria profissional

---

Sedas Nunes e de David Miranda, em finais dos anos 1960, acerca da composição social da população portuguesa; de António Marques e Mário Bairrada, sobre as classes sociais na população activa portuguesa; de João Ferrão, sobretudo em torno da estrutura regional das classes sociais; de Fernando Luís Machado, Firmino da Costa e Ferreira de Almeida, focado fundamentalmente na população estudantil; de F. L. Machado, Patrícia Ávila e Firmino da Costa, sobre os cientistas, entre outros estudos (aliás, recentemente recenseados em A. Firmino da Costa *et al.*, 2000).

[182] De acordo com Rosemary Crompton (1997, 2001 [1998], 2003), trata-se de teorias que, no contexto da Sociologia, dominaram o debate sobre as classes e a estratificação sobretudo nos anos de 1970 e de 80, e que, de um modo, geral, negligenciaram o facto de a estrutura de classes não ser alheia à dimensão género.

do homem com quem viva, seja o pai ou o cônjuge, uma vez que são estes os provedores dos meios de subsistência da família.[183]

Algumas perspectivas, sobretudo as que se enquadram na Teoria Feminista, replicam que tal perspectiva comporta o risco de, por via da determinação de classe mediada ou indirecta, atribuir posições de classe às mulheres que em nada reflectem a sua condição socioeconómica. Ademais, as teorias convencionais descartam a importância da remuneração auferida pelas mulheres no orçamento familiar e, simultaneamente, escamoteiam as desigualdades de género no seio do agregado doméstico (e.g. Walby, 1990; Crompton, 1997; Abbott e Wallace, 1997; Grint, 1998). Ficam ainda à margem das conceptualizações propostas aquelas pessoas que não se encontram em situação de emprego, como é o caso dos/as desempregados/as, das pessoas domésticas, dos/as estudantes e dos/as reformados/as (e.g. Crompton, 1997; Grint, 1998; Bradley, H., *et al.*, 2000).

Outra objecção erguida às teorias convencionais, sejam marxistas ou weberianas, prende-se com o facto de subestimarem as alterações socioeconómicas mais recentes – como seja a multiplicação de estatutos de emprego (e a alternância dos mesmos ao longo do ciclo de vida), a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho (processo que tem posto em causa o modelo masculino tradicional de "ganha-pão"), as novas formas de família e os novos padrões de organização familiar (e.g., aumento do número de famílias monoparentais, geralmente encabeçadas por mulheres, de famílias de duplo rendimento, ou de famílias em que a mulher é o único elemento que participa na actividade económica) (Walby, S., 1990; Crompton, 1997, 2003; Fagan e Burchell, 2002).[184]

---

[183] No quadro das formulações teóricas convencionais, a teoria de Goldthorpe (cujo modelo de análise, recordamos, se situa entre as perspectivas weberianas) é particularmente referenciada. Este autor, em obra editada em 1983, reiterava a necessidade de uma abordagem convencional na análise das classes sociais das mulheres (determinação da classe social a partir da posição de classe dos respectivos cônjuges ou pais), na medida em que, apesar de ter aumentado o número de mulheres que presta actividade na esfera laboral, os homens prevalecem os principais provedores de sustento económico da família (veja-se Goldthorpe, 1983). Partindo do argumento que as relações de classe estão intimamente relacionadas com as relações de emprego, define três tipos de agrupamentos de classe associados às ocupações/profissões: a classe dos serviços, integrando trabalhadores de alto nível dos serviços (profissionais altamente qualificados), as classes trabalhadoras de nível intermédio e a classe de trabalhadores dos serviços com baixas remunerações.
Na esteira do neoweberianismo, Frank Parkin sublinha que a centragem na família enquanto unidade de análise se justifica teoricamente pela necessidade de analisar a reprodução social das desigualdades – o que seria praticamente impossível se fossem apenas tidos em conta os recursos de um indivíduo. Tratou-se, neste sentido, de procurar uma alternativa analítica à visão individualista liberal (1980: 816).

[184] No quadro das elevadas taxas de actividade feminina, José de O. Mendes (1997, 1998) procurou analisar a mobilidade social de homens e mulheres em Portugal a partir da tipologia de Olin Wright, destacando a pertinência de uma abordagem que atente nas desigualdades sexuais da estrutura social. Uma das conclusões essenciais do seu estudo é de que se verifica uma maior permeabilidade feminina à mobilidade intergeracional. Em geral, dadas as especificidades da economia portuguesa (em particular, o seu desenvolvimento tardio), da recomposição sectorial e profissional aqui ocorrida, do peso da economia informal e da pequena burguesia, a propriedade –

Como forma de dar conta dos novos modelos de família, mais recentemente Goldthorpe observou a posição de classe da mulher, circunscrevendo-a às situações em que ela é a "cabeça de casal", ou seja quando lhe cabe prover o sustento económico da família (cit. *in* Crompton, 2001 [1998]:97). Todavia, esta opção também não se afigura pacífica, porquanto se aplicam matrizes diferentes de análise: se, nuns casos, há situações em que as mulheres têm posição de classe, noutros, esta prevalece inferida a partir da situação do cônjuge (classe derivada). Além disso, persiste por resolver o facto de, na maioria das famílias, as remunerações auferidas por ambos os membros do casal serem determinantes para a subsistência do agregado doméstico.

Outros/as autores/as têm procurado cruzar as diferentes posições de classe do homem e da mulher no contexto familiar para, a partir daqui, determinar a classe social do agregado – mas, mais uma vez, o ângulo de análise não reflecte as unidades familiares não tradicionais. Dadas estas debilidades, alguns analistas sociais têm defendido uma centragem no indivíduo, ou seja, a construção de uma matriz de estratificação social que apreenda a posição que cada pessoa ocupa na esfera do emprego (perspectiva onde se inclui o modelo proposto por Olin Wright, de inspiração neomarxista) (cf. Walby, 1990, Arber e Gilbert, 1992; Crompton, 1997).[185] A focagem no domínio do emprego, porém, continua a não dar uma resposta satisfatória e a deixar de fora um número não despiciendo de mulheres, nomeadamente aquelas que são domésticas – e relativamente às quais, mais uma vez, se faz derivar a posição de classe a partir da do cônjuge (cf. Crompton, 1997:28). Para além disso, homens e mulheres, mesmo quando desempenham as mesmas profissões, deparam-se com perspectivas de desenvolvimento profissional diferenciadas, auferem salários desiguais, estão vinculados por diferentes tipos de contratos e laboram em regimes de trabalho dissemelhantes (cf. Crompton, 2001 [1998]:95).

Tanto as teorias marxistas como as neo-marxistas centram-se nas relações de exploração patentes no modo de produção capitalista, circunscrevendo a análise da estratificação à esfera produtiva.[186] Todavia, na óptica de algumas feministas,

---

inversamente ao que sucede noutros países de desenvolvimento avançado – não constitui um obstáculo significativo à mobilidade social, destacando-se sobretudo a influência das qualificações e da autoridade - e, entre estes factores, fundamentalmente o primeiro.

[185] Crompton (1998) refere que Olin Wright foi sensível à questão da interdependência entre as desigualdades de classe e as de género; contudo, não incorpora o conceito de género no de classe, tratando-os como processos causais distintos (veja-se Wright 1997).

[186] Como recorda Walby (1986), observando as mulheres que não participam no mercado de trabalho, a mulher de um burguês e a mulher de um operário são posicionadas, à luz das teorias marxistas, na mesma classe social. O próprio Olin Wright (1997) reconhece a pertinência dos reparos feministas endossados às teorias marxistas e ao materialismo histórico, em particular ao facto de a diferença de classes ser considerada como o único elemento estruturante das desigualdades sociais. Todavia, e como recorda Teresa Rosa (1998:75), para este autor, quando se analisa os projectos contra a opressão de classe ou de sexo, estes afiguram-se claramente distintos: enquanto, a um nível macro, a experiência entre homens e mulheres se expressa em relações de dominação e opressão, mas também em relações de cooperação e solidariedade, no

como já tivemos oportunidade de sublinhar, as relações de classe não emergem tão-pouco do modo de produção capitalista; para Delphy (1977), designadamente, a divisão de classes sobrevém sobretudo do modo de produção doméstico (veja-se capítulo 4.5.).[187] Firestone (feminista radical), influenciada por alguns conceitos fundamentais do marxismo, enfatiza também o conceito de *classe sexual*; a seu ver, homens e mulheres, por força das especificidades biológicas e das diferenças que lhes são inerentes, pertencem a classes distintas. A revolução feminista (derrocada do patriarcado) decorrerá da luta de classes – e esta, por seu turno, da tomada de consciência por parte da classe oprimida (a classe feminina) do antagonismo em relação à classe opressora (a classe masculina). Nesta óptica, o sistema patriarcal e o antagonismo entre os sexos sempre existiriam, sendo precedentes e contemporâneos do sistema capitalista. Daqui decorre a necessidade de conceber e operacionalizar modelos de estratificação social distintos: um relativo ao modo de produção capitalista (onde se produzem e reproduzem as desigualdades de classe); outro inerente ao modo de produção doméstico, no qual se produzem e reproduzem as desigualdades entre homens e mulheres.

Por outro lado, outras teorias, como é o caso das perspectivas marxistas-feministas, subordinam as diferenças de classe às de género, pelo que o fim da opressão feminina depende, em primeira instância, de uma revolução social que anule as desigualdades materiais. Na linha das teorias dos dois sistemas (cf. capítulos 4.5.1. e 4.5.2.), Hartmann (1979) e Walby (1986,1990) procuram explicar a segregação sexual a partir das posições ocupadas no sistema de produção capitalista e no sistema de produção doméstico (patriarcal), entendendo que o fim das desigualdades de classe e de género passa pela derrocada de ambos os sistemas opressivos (se bem que, como vimos, Walby acabe por sugerir que são as estruturas patriarcais que mais contribuem para a posição de subordinação da mulher na sociedade).

As perspectivas funcionalistas, ainda que não tenham cruzado as variáveis *género* e *classe social,* entendem que as desigualdades de classe (Davis e Moore, 1979) e as diferenciações de papéis em função do género (Parsons, 1971) não só são funcionais, como constituem alicerces lapidares do consenso social. Tal como sucede com qualquer organismo vivo, a harmonia resulta da complementaridade de funções, actividades e profissões diferentes. Ainda que algumas destas sejam particularmente essenciais ao funcionamento da sociedade - e mais recompensadas por isso (princípio da importância funcional diferencial) -,

---

caso da experiência das classes, as relações de cooperação e solidariedade apenas se manifestam entre os trabalhadores, não entre estes e os empregadores. Por conseguinte, a aplicabilidade de um projecto de emancipação das mulheres apresenta-se mais facilitada do que aquele que diz respeito à emancipação da força de trabalho.

[187] Argumento que conta com a total oposição de alguns/as autores/as, como é o caso de Lockwood (1986), para quem o género não pode constituir uma classe; o género feminino não forma uma colectividade coesa nem detém capacidade de acção política (cit. *in* Grint, 1998: 249).

elas ajustam-se a diferentes méritos e qualificações individuais, não competindo portanto entre si (Davis, e Moore, 1979:118).

À luz deste fio de raciocínio, as desigualdades económicas, além de enraizadas nas sociedades e profundamente interiorizadas no plano normativo, permitem assegurar que são os indivíduos com mais mérito e portadores de elevadas qualificações aqueles que ocupam os postos de trabalho mais bem remunerados e prestigiados (*id. ibid.:*115). Uma sociedade onde prevalecesse a igualdade – acrescenta Saunders (1990) – seria antípoda da meritocracia e da liberdade individual (cit. *in* Bradley, 2000 [1996]:62). Esta perspectiva, na qual podemos encontrar fortes pontos de contacto com a argumentação das teorias do capital humano e com a teoria das preferências individuais (cf. capítulos 4.3.1. e 4.3.2.), tem inspirado as teses neoliberais que colocam em cada indivíduo a responsabilidade pelo seu sucesso no mercado de trabalho e pela criação das suas próprias oportunidades de vida (veja-se também capítulo 2.1.1.).

As perspectivas que anteriormente designámos de pluralistas destacam que o desafio passa, no que respeita aos processos de estruturação das desigualdades sociais, por empreender uma análise que entrecruze ambas as dimensões: a classe e o género (e.g. Cockburn, 1986; Crompton, 2003). Como releva Cynthia Cockburn, as relações de género e as relações de classe interligam-se entre si: observar as relações de trabalho passa, inevitavelmente, por olhar para as relações de *classe,* para aquilo que empregadores e empregados esperam obter um do outro. E passa, igualmente, por ponderar as relações de *género,* isto é a forma como homens e mulheres interagem (1986: 174). Na senda da defesa de um modelo de análise que contemple a articulação entre a esfera produtiva e a reprodutiva, Rosemary Crompton (1997) acentua que a formação de classes na esfera do emprego é indissociável da divisão de trabalho no domínio privado, pelo que a análise da configuração das desigualdades sociais requer o recurso a uma metodologia de pendor mais qualitativo e menos circunscrito a informação agregada.

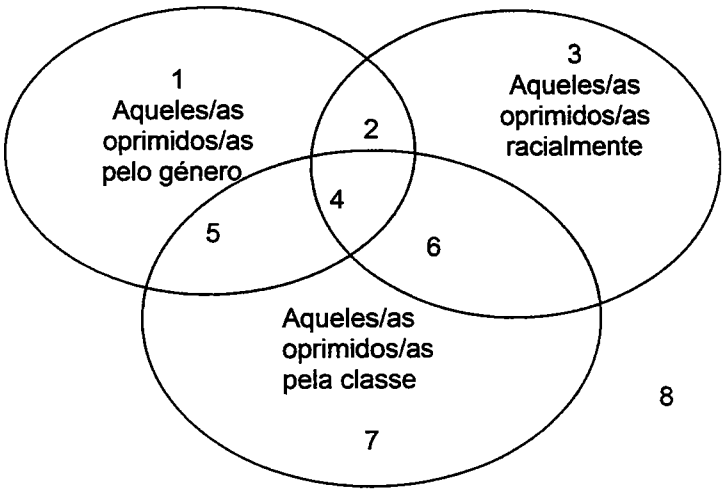
Note-se que estas teorias enfatizam também que as qualificações são uma construção social, pelo que a menor valorização das qualificações femininas na esfera laboral constitui um filtro considerável da sua situação de classe (Crompton, 1997).[188] A situação de classe de indivíduo na esfera laboral e

[188] Tal como sugere também Bourdieu (1998), as qualificações dos homens e das mulheres são avaliadas à luz dos valores da ordem androcêntrica – na qual a masculinidade se associa à nobreza. Assim se compreende que sejam consideradas tarefas nobres aquelas tradicionalmente desempenhadas pelos homens (tarefas masculinas), enquanto as tarefas insignificantes e fáceis são socialmente associadas àquelas desempenhadas pelas mulheres. "(...) há tarefas que podem ser nobres e difíceis quando desempenhadas por homens, mas que se tornam fáceis e fúteis quando feitas por mulheres; como nos ensina a diferença que separa o cozinheiro da cozinheira, o costureiro da costureira, basta que os homens se apoderem de tarefas tidas por femininas e as efectuem fora da esfera privada para que essas tarefas se tornem enobrecidas e transfiguradas" (1998: 52).

profissional não é, portanto, independente do quadro sociocultural e das representações de género, bem como das associações simbólicas em torno de outros atributos pessoais como sejam a idade, a nacionalidade, a cor da pele, a etnia, o estado de saúde e a orientação sexual (e.g. Phizacklea e Wolkowitz, 1995; Crompton, 1997; Kergoat, 1998; Grint, 1998; Abbott; 2000; Payne, 2000; Anthias, 2001). Como descrevem, a este respeito, A. Phizacklea e C. Wolkowitz (1995), as divisões raciais e étnicas cruzam-se com um mercado de trabalho já sexualmente segmentado. A dessegregação horizontal e vertical, conseguida por alguns segmentos de mulheres brancas, não tem tido o mesmo eco junto das mulheres das minorias étnicas.

Na linha do construtivismo, Candace West e Sarah Fenstermaker (1995) (veja-se capítulo 4.6.1) sublinham a existência de três eixos diferentes de estratificação social, os quais se entrecruzam e têm expressão em todas as interacções sociais. A figura seguinte ilustra o modelo de análise proposto pelas autoras, o qual traduz a tentativa de cruzar as variáveis classe, género e etnia/raça.

Figura 4 - A estratificação social como um fenómeno multifacetado



Fonte: Adaptado de West e Fenstermaker (1995:14).
Nota: 1) mulheres brancas de classe média e alta; 2) mulheres de cor, de classe média ou alta; 3) homens de cor de classe média ou alta; 4) mulheres de cor, da classe trabalhadora; 5) mulheres brancas, da classe trabalhadora; 6) homens de cor da classe trabalhadora; 7) homens brancos da classe trabalhadora; 8) homens brancos da classe média e média alta.

Ainda que este modelo evidencie que as mulheres de cor (grupo 4) integram o grupo social mais oprimido nas sociedades contemporâneas, suscita, porém, algumas objecções. Repare-se, por exemplo, que as mulheres das classes média

e alta (grupo 1) aparecem agregadas no mesmo grupo, quando, na realidade, podem ser substantivas as diferenças entre si.

Na esteira de Weber - ou, por vezes, na charneira entre o raciocínio weberiano e o das correntes marxistas -, várias teses postulam que, além das iniquidades materiais e económicas arreigadas ao modo de produção (desigualdades de classe), também as desigualdades na esfera da distribuição influem na estratificação social (diferenças de *status).*[189] Neste contexto, categorias sociais como o género ou a etnicidade são encaixadas nas condições subjectivas que configuram o *status* (Anthias, 2001). Seguindo o pensamento pós-moderno, Floya Anthias (2001) reitera que as teorias sociológicas clássicas têm olhado para as desigualdades de género como se tivessem as suas raízes nos domínios cultural, normativo e simbólico (dimensões subjectivas), enquanto a classe se articula directamente com o domínio das desigualdades materiais (dimensão objectiva). É, pois, fundamental que as teorias suprimam a dualidade entre o material e o simbólico/normativo. As raízes da desigualdade social estão profundamente entrosadas e devem ser procuradas em ambos os domínios. Com base neste argumento, Floya Anthias (2001) propõe uma abordagem apoiada nas seguintes dimensões da estratificação social:

a) Condições de vida: referem-se à posição que uma dada pessoa ocupa na estrutura social em termos económicos, simbólicos/culturais. Estas resultam das oportunidades de vida.
b) Oportunidades de vida: são estruturadas pelas posições que cada indivíduo ocupa nas relações de produção, (posição de classe), nas relações de género, e no quadro das formações colectivas (etnicidade).
c) Alianças e identidades colectivas. Estes grupos resultam da luta pelos recursos e são organizadas a partir da solidariedade de classe, de género ou étnica.

Daqui resulta não a determinação de uma categoria fixa e imutável, mas sim uma rede ou constelação que se forma (e varia) em função das diferentes oportunidades de vida, ou seja, da interacção entre factores materiais e simbólicos/culturais. Esta constelação tem uma dimensão contingencial, sendo moldada simultaneamente pelas dimensões espaço e tempo. Neste sentido, se os factores de natureza estrutural permitem explicar porque razão há indivíduos com

[189] Como já referido, algumas teses sublinham que, no contexto de uma nova sociedade, as classes sociais (categorias centrais na sociedade industrial) têm dado lugar a grupos de *status.* Assiste-se, assim, com a passagem da sociedade industrial à sociedade pós-industrial; a uma deslocação da esfera produtiva, enquanto fonte estruturante das identidades, para a esfera do consumo (cf. capítulo 2.3.1) (para um maior desenvolvimento desta problemática, veja-se, designadamente Estanque, 1993).

condições de vida comuns, torna-se imperiosa uma análise micro que atente nas diferenças individuais e na combinação das três dimensões supracitadas.[190]

Bourdieu (1979, 1989), através do conceito de *habitus,* sublinha que indivíduos com idênticas condições de existência (pessoas que pertencem, portanto, à mesma classe social) partilham de um sistema de disposições comum. A posição de cada indivíduo no espaço social depende do capital económico (recursos económicos), do capital cultural (credenciais habilitacionais e conhecimento em geral) e do capital social (e.g. contactos e relações sociais). Todavia, e retomando pensamento exposto anteriormente, Anthias (2001) vem sugerir a dissolução da dualidade entre critérios económicos e socioculturais na análise da estratificação social. Já Crompton, por sua vez, sublinha a necessidade de estudar as intersecções entre ambos os domínios, mas sem perder de vista que a génese dos mesmos deve ser procurada em ordens distintas. A seu ver, a cultura e a economia não constituem uma *totalidade indivisível:* "Embora as actividades económicas sejam sempre culturalmente *embedded,* é possível distinguir entre actividades económicas, culturais e normativas (...)" (2003:17, tradução livre) (*id. ibid.:* 17)

As perspectivas aqui apresentadas permitem, de facto, provar o quão complexa e multidimensional é a problemática das desigualdades sociais (cf. Almeida, J.F., 1984; Estanque e Mendes, 1997; Firmino da Costa *et al.,* 2000;). Em Portugal, alguns estudos sobre a situação das mulheres têm procurado integrar a análise da classe social. Recorde-se, designadamente, a investigação desenvolvida por Ana Nunes de Almeida, em 1986, sobre as mulheres da classe trabalhadora que migraram do campo para a cidade (para o bairro degradado da Portela-Outurela, concelho de Oeiras) (veja-se Almeida, 1985; 1986a); e também outro estudo, da mesma a autora, sobre as famílias operárias (ver Almeida, 1986b, 1993). Cabe ainda notar a pesquisa conduzida por Teresa Rosa (1998) sobre a situação das mulheres operárias em Setúbal, e a de Maria das Dores Guerreiro (1996, 1998a) acerca das mulheres, a família e a actividade empresarial (estudo em que a autora evidenciou os estatutos socioempresariais das mulheres dos empresários). Outros estudos, no âmbito da Sociologia da Família, têm analisado a relação entre a estrutura de classes das famílias e a orientação normativa da conjugalidade, os tipos de família, as formas de conjugalidade, a divisão do trabalho e das responsabilidades domésticas/familiares entre os cônjuges, e os tipos de apoio familiares (*vide* e.g. Torres, 1996, 2001, 2002; Wall *et al.* 2001; Aboim e Wall, 2002).

---

[190] No fundo, trata-se do desafio de conjugar economia com cultura - dimensão que diz respeito "(...) à cognição social, ao conteúdo e às categorias do pensamento consciente e a tudo aquilo que tomamos como certo" (DiMaggio, 2003:167). Este desafio constitui, de resto, um legado de Max Weber (recorde-se, designadamente, a tese subjacente à *Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*), e ergue-se como um dos temas centrais no quadro da Nova Sociologia Económica (*vide* Peixoto e Marques, 2003).

5. Opções teórico-metodológicas e modelo de análise

Seguindo as orientações de Rymond Quivy e Luc Van Campennhoudt (1992 [1988]), a fase anterior compreendeu os momentos de exploração, os quais passaram, fundamentalmente, pelo recenseamento das várias teorias e quadros conceptuais que se afiguraram pertinentes na elaboração da problematização teórica e analítica. Ainda, na linha de Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1968 [1983]), ousaríamos dizer que, por via do enquadramento e da problematização teórica, se procurou estabelecer a ruptura com a linguagem e noções comuns, com a ilusão da transparência; ou, como sublinha Augusto Santos Silva, com as representações mais "imediatas" e "espontâneas" (1989:31). Todavia, estamos modestamente cientes de que a "ruptura" nunca se processa de uma forma absoluta. Retomando o pensamento dos primeiros autores, as fases seguintes mais não significam que a tentativa de "um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e as incertezas que isto implica" (*id. ibid.*: 29).

Procedeu-se ainda, na fase de exploração, à realização de entrevistas exploratórias a "informantes privilegiados/as", designadamente sindicatos e associações empresariais. Estes contactos lançaram pistas de reflexão, ajudaram na orientação das leituras e, conjuntamente com a informação proveniente de alguns estudos empíricos, revelaram-se particularmente pertinentes na formulação das hipóteses de trabalho. Nos subcapítulos seguintes, detemo-nos sobre a construção do nosso modelo de análise: num primeiro momento, procedemos à tentativa de explicitar e operacionalizar os conceitos mais substantivos e que sustentam o modelo analítico a seguir; num segundo, destacamos quais as nossas opções teórico-metodológicas; e por fim, sistematizamos o corpo de hipóteses que presidem à fase de observação empírica e norteiam todo o trabalho de investigação.

5.1. Quadro conceptual: definição e operacionalização dos principais conceitos

5.1.1. A opção pelo conceito de género

A distinção conceptual entre sexo e género é uma herança do feminismo moderno, tendo as suas raízes na perspectiva de Ann Oakley (1972). Segundo esta autora, todos os indivíduos são *sexuados*, na medida em que são portadores de traços biológicos inatos, desde os órgãos sexuais e reprodutivos, passando por características somáticas, hormonais e físicas que distinguem o sexo masculino do sexo feminino. O género, por seu turno, é uma categoria sociocultural – e,

como acrescentariam outras vozes, resulta de um processo social, construído, descontruído e reconstruído a partir das relações sociais entre os géneros (cf. e.g. Henderson *et al.,* 1996; Abbott e Wallace, 1997; Carreiras, 1997; Crompton, 1999; Connell, 2000). No mesmo timbre, Cynthia Cockburn e Susan Ormrod afirmam que a distinção entre sexo e género rompe com o determinismo biológico e traduz um filão do pensamento feminista que defende "que as mulheres não são destinadas, por força de factores biológicos, a certos papéis sociais e comportamentos, e que as diferenças de género são um produto da *cultura* e não da natureza" (1993: 5, itálico original, tradução livre).[191]

Não é nosso objectivo desenvolver, neste espaço, a problematização da dicotomia sexo/género – tarefa, aliás, exaustivamente elaborada por Virgínia Ferreira -, nem tão-pouco recensear as (diferentes) visões de outros/as autores/as, seja em Portugal ou no exterior, sobre o tema (remetemos, portanto, um maior aprofundamento desta problemática para os vários artigos produzidos pela autora, em particular para a sua tese de doutoramento - Ferreira, 2003; veja-se também Carreiras, 1997; Torres, 2002b). Limitamo-nos, nos parágrafos seguintes, a explicitar sucintamente a nossa opção pelo conceito de género, tendo seleccionado algumas das referências teóricas em que nos apoiamos (sendo certo que a posição aqui tomada é indissociável das reflexões propiciadas pelos vários contributos teóricos explorados nos capítulos precedentes, em particular ao longo dos pontos 3 e 4).

Segundo Lígia Amâncio (1992, 1993, 1994, 2002), é a partir dos sexos biológicos que se constroem, estruturam e hierarquizam os significados e as representações em torno do masculino e do feminino, e que são também constituídos os próprios processos identitários de género.[192] O género pode, assim, ser definido como um

---

[191] Ainda a comprová-lo – salientam as autoras – está o facto de a identidade de género não ser necessariamente determinada pelo sexo que se possui (veja-se e.g. Evans, 1997; Mathieu, 2000; Connell, 2000).

[192] Como nota a autora, à luz da psicossociologia, os processos identitários não se confinam à identificação dos outros (atribuição externa de identidade); compreendem também os processos através dos quais os indivíduos constroem uma concepção distintiva e particular de si próprios. Neste âmbito, os processos identitários de género repousam nos referenciais simbólicos, socialmente partilhados, em torno da assimetria entre o *ser* masculino e o *ser* feminino. É a partir daqui que os homens e as mulheres constroem a sua individualidade, que "naturalizam" esses referenciais, que percepcionam os/as outros/as, se relacionam e agem nos diversos contextos da vida social (Amâncio, 1994:135). Madureira Pinto (1991:218), ainda que não se refira às identidades de género em particular, sugere-nos uma perspectiva complementar. A seu ver, a construção social das identidades resulta de dois processos: o *processo de identificação*, através do qual os indivíduos integram grupos mais vastos, de pertença ou referência; e o *processo de identização,* em que cada agente se autonomiza e diferencia socialmente, estabelecendo, em relação aos demais indivíduos, distâncias e fronteiras mais ou menos rígidas (cit. também por Carreiras, 1997:43). Esta leitura reúne, portanto, duas dimensões inerentes à construção social da identidade: a colectiva (socialmente estruturada) e a individual (dimensão que nos reenvia quer para os esquemas subjectivos, quer para a relevância da agência e dos aspectos relacionais). Refere ainda Madureira Pinto que as identidades sociais se constroem por integração e por diferenciação, por intermédio de práticas de confirmação e de práticas de distinção (*id. ibid.*: 219).

"constructo definidor de uma subjectivação do sexo biológico" (Unger, 1986, cit. *in* Amâncio, 1992:9). Os processos identitários repousam na assimetria simbólica, socialmente partilhada, entre o masculino e o feminino, no âmbito da qual prevalece a dominância do primeiro. Como referimos anteriormente, esta assimetria favorece os traços associados ao género masculino - facto que, por sua vez, se repercute tanto na subjectividade individual, como nas relações de trabalho, na família e nos demais contextos e interacções sociais. Segundo este raciocínio: "A partilha de sentido que regula a diferenciação entre os sexos e sobre o qual de constroem as representações subjectivas que homens e mulheres fazem de si próprios concede aos homens a possibilidade de se verem e serem vistos como indivíduos, mas remete as mulheres para um conflito entre a sua liberdade, enquanto sujeitos, e a sua alteridade enquanto mulheres (...) " (2002: 60).[193]

Estamos certas que o raciocínio exposto por Lígia Amâncio em muito nos elucidará na análise das atitudes, orientações e opções das mulheres e dos homens inquiridos, assim como na observação e interpretação das respectivas trajectórias laborais/profissionais e pessoais. A partir da sua perspectiva, é pois possível apreender que, de um modo geral, a assimetria simbólica acarreta custos importantes para as mulheres, dificultando quer o acesso a posições de poder, quer a integração nas profissões e funções mais estratégicas das empresas, mais

---

Não há identidades rígidas, coerentes e imutáveis, mas sim identidades "impuras, sincréticas e ambivalentes" (*id. ibid.).*

Importa recordar que, em Portugal, o conceito de identidade de género tem assumido particular relevo nos trabalhos de Lígia Amâncio (1992, 1993, 1994, 2002) e de Maria Conceição Nogueira (2001, cit. in Amâncio, 2002:61), no contexto da psicologia Social (cf. capítulo 3.4). No âmbito da sociologia, já salientámos a perspectiva de Virgínia Ferreira (1996, 2003) e o estudo de Ana Nunes de Almeida (1985, 1986a) sobre a influência da identidade feminina no plano dos discursos (e do desfasamento em relação a algumas práticas). Cabe-nos ainda salientar outros contributos, designadamente o estudo de Helena Carreiras (1997) sobre a incorporação das mulheres numa organização masculina (Forças Armadas) e as suas implicações, tanto na redefinição das identidades femininas, como das identidades masculinas e dos respectivos modelos simbólicos dominantes; e de Piedade Lalanda (2004), também em torno da construção dos mapas identitários femininos. Teresa Joaquim (1997) explorou, igualmente, a construção social da feminilidade ao longo dos tempos, destacando o papel da educação das raparigas para a reprodução, para a maternidade, desde a herança do *mundo grego* até ao período da sociedade portuguesa clássica (pesquisa que a autora desenvolveu a partir da análise de textos de origens várias, sobretudo de conteúdo médico e filosófico). Este estudo compreendeu, igualmente, uma abordagem multidisciplinar, na qual se cumpriu o desafio de articular a História e a Antropologia. Trata-se, com efeito, de uma obra que nos remete para a dimensão construída, histórica e socialmente contingente do conceito de mulher, de menina e moça (*id. ibid.*: 21).

[193] Enquanto no caso dos homens o "modelo referencial" assenta em traços de carácter universal, os quais estão, aliás, presentes no estereótipo masculino de "dominante", "independente", "corajoso", "objectivo". No caso das mulheres, os traços são de carácter particularista, a que se associa um estereótipo feminino focado em dimensões como "dominada", "sensível", "dependente" (Amâncio, 1994:133).

Acerca da assimetria simbólica, Bourdieu refere que, mesmo tendo presente a diversidade de experiências vividas pelas mulheres, a condição comum de dominadas não é posta em causa. Dito de outro modo, a existência de diferentes vivências não anula a pertença à categoria *mulher.* De facto para o autor "as mulheres encontram-se *separadas umas das outras* por diferenças económicas e culturais que afectam entre outras coisas a sua maneira objectiva e subjectiva de sofrerem e experimentarem a dominação masculina – sem que com isso anulem tudo o que se liga à menorização do capital simbólico acarretada pela feminilidade" (1998: 81).

exigentes em termos de disponibilidade e tempo, mais integradas do ponto de vista contratual, mais bem remuneradas, dotadas de maior capacidade de autonomia e de oportunidades de desenvolvimento e enriquecimento profissional.

A diferença entre sexo (corpo) e género está longe de ser consensual – como, aliás, Virgínia Ferreira (2003) aprofunda escrupulosamente. No seu entender, as teorias mais recentes, pós-estruturalistas e pós-modernas, permitem ilustrar que não é possível dissociar o corpo (ou o sexo) das representações sociais sobre ele existentes (género) e das identidades sexuais (Ferreira, 1996, 2003). Em vez do vocábulo *género,* utilizado para traduzir *gender,* é mais adequado o conceito de *sexo social* (Ferreira, 1996) ou - como defende mais recentemente - o de *sexo biosocial* (conceito que, por exprimir a interdependência entre a ordem biológica e a ordem social, é mais integrador e coerente com a perspectiva defendida) (veja-se Ferreira, 2003). Sempre que se pretenda relevar a dimensão relacional, será preferível utilizar o conceito *relações sociais de sexo* – sendo que "sexo" diz respeito ao "masculino social" e ao "feminino social" (cf. subcapítulo 4.6.2).

Cabe-nos sublinhar que somos sensíveis aos argumentos de Virgínia Ferreira. Retomando também o pensamento de Connell (2000), afigura-se-nos verosímil o raciocínio segundo o qual os *corpos* influem nos processos sociocognitivos, na construção simbólica das identidades e nas práticas sociais, sendo certo que também os discursos e as práticas sociais "actuam" no corpo atribuindo-lhe uma simbologia de género e até influenciando (ou moldando) a sua forma física. Neste sentido, o "biológico" não é indiferente ao "social" e os seus atributos não se apresentam tão fixos e imutáveis como Oakley (1972), entre outros/as, propuseram (recorde-se, por exemplo, que Bourdieu fala também em *corpos socialmente informados,* discorrendo sobre a forma como a violência simbólica e a dominação masculina se exprimem também a este nível – cf. capítulo 3.1.).

Ainda, com Connell (2000) e V. Ferreira (2003), aceitamos que o conceito de género, quando alinhado no princípio ontológico e essencialista da dicotomia, escamoteia, designadamente, as diferenças entre as mulheres. Na verdade, um dos princípios que subjaz ao pensamento feminista pós-moderno é o de que não existe o grupo *mulher*; existem sim *mulheres* que, em função da classe social, do contexto sociocultural, do grupo étnico e das trajectórias pessoais e profissionais, têm vivências dissemelhantes. A nossa posição é a de que, por um lado, o conceito de *mulher,* naquilo que comporta de individual e plural, quer o conceito de *mulheres,* naquilo que sugere de identidade colectiva e estruturada pela ideologia de género, são conceitos teórica e analiticamente pertinentes (justifica-se aqui um parênteses para salientar que algumas autoras, conscientes da tensão entre

ambos os conceitos, se referem às mulheres como um *colectivo serial*) (Young, 2003).[194]

A nossa opção pelo conceito de *género* está longe de obscurecer a interrelação com o corpo (sexo), de evocar uma concepção ontológica, essencialista e dicotómica dos géneros, e de se abstrair de uma perspectiva contingencial. O género, na sociedade humana, corresponde a uma "gramática" social e culturalmente construída, na qual estão contempladas as regras e os princípios que regulam os papéis sociais de homens e mulheres, as suas maneiras de *ser*, de sentir, de percepcionar e de estar (cf. Mathieu, 2000). Tempos históricos, sociedades e contextos sociais diferentes podem evidenciar variantes no "conteúdo gramatical", seja nos modelos culturais de género e na divisão do trabalho, na forma como as várias instituições societais concebem os papéis de género, a maternidade e a paternidade; seja ainda no modo como diversos grupos de mulheres e de homens - de diferentes classes sociais, religiões, orientações sexuais, gerações e grupos étnicos - perspectivam e vivenciam os papéis de género (*vide* capítulo 4.7). Em suma, os códigos socioculturais afiguram-se contingentes e mutáveis. A dinâmica inerente às relações sociais e às interacções entabuladas entre homens e mulheres contribuem para que a "gramática" de género se apresente como um processo *activamente* em reconstrução (veja-se também Almeida, A. N., 1985, 1986a, 1986b; Ferreira, 1996; 2003; Carreiras, 1997; Vale de Almeida, 2000; Connell, 2000; Torres, A., 2002b).

Entendemos que o *género* é uma categoria analítica que se reveste de particular pertinência. Permite, por exemplo, apreender que a hierarquização subjacente à assimetria simbólica, os desiguais acessos de homens e mulheres a recursos materiais, qualificações, sectores, profissões, regimes de tempo de trabalho e estatutos de emprego, resultam fundamentalmente de um processo de diferenciação socialmente construído. No mesmo registo, permite-nos perspectivar que as orientações individuais, as atitudes perante o trabalho remunerado e a família, a hierarquia de estatutos socioprofissionais, as relações de poder, as

[194] Segundo esta autora, este conceito permite entender as mulheres como um colectivo mas sem cair no "falso essencialismo" da noção de grupo, entendido como colectivo social auto-consciente e portador de uma identidade comum, *i.e.*, sem sugerir que todas as mulheres têm atributos comuns, nomeadamente uma identidade comum. "Há uma unidade na série 'mulheres', mas é uma unidade passiva; não é aquela que emerge das pessoas chamas mulheres, mas sim a que as posiciona através da organização material das relações sociais (...). Dizer que uma pessoa é uma mulher pode prever alguma coisa sobre os constrangimentos e expectativas gerais com que tem de lidar. Mas não prevê nada em particular sobre o que ela é, o que faz e como adopta o seu pensamento social" (Young, 2003: 134). Veja-se para um maior desenvolvimento, Ferreira, V. (2003).

discriminações contra as mulheres na esfera laboral e profissional, são factores perpassados por ideologias de género.[195].

Posto isto, utilizamos o conceito de sexo sempre que nos reportamos a categorias descritivas (como é o caso, por exemplo, da análise das estatísticas desagregadas por sexo) e, alternativamente, empregamos o conceito de género enquanto categoria analítica (cf. Amâncio, 1994). Esta distinção, além de relevar a dimensão socialmente construída das representações, das expectativas sociais em torno do papéis dos homens e das mulheres e da divisão sexual do trabalho, sugere, ao mesmo tempo, que as desigualdades entre os géneros podem atenuar-se, ou mesmo dissipar-se, caso ocorram alterações profundas no processo de socialização, nas representações sociais cristalizadas em torno do género masculino e feminino e nos contratos de género (cf. e.g. Cockburn e Ormrod, 1993; Connell, 1987, 2000; Pfau-Effinger, 1993, 1998a, 1998b, 1999, 2000; Carreiras, 1997; Hirdman, 1998; Crompton, 1999).

5.1.1.1. Relações de género e contrato de género

O conceito de relações de género tem, no nosso modelo de análise, uma dimensão micro e uma dimensão estrutural. No primeiro caso, reportamo-nos à relação interpessoal entre homens e mulheres e que tem expressão na quotidianeidade das suas experiências de vida (seja, designadamente, no quadro de uma relação conjugal ou da relação entre colegas de trabalho). Nesta relação, homens e mulheres actuam como sujeitos cuja subjectividade é estruturada pelo *habitus* de género, o qual, por via das suas práticas e interacções sociais, é nalguns casos, reproduzido e, noutros, reconstruído, negociado, questionado.

Tal remete-nos para uma segunda consideração: as relações de género são, intrinsecamente, relações de poder (entenda-se aqui por *poder* a capacidade de influenciar o comportamento dos demais e de decidir de acordo com os interesses, vontades e necessidades pessoais (Weber, 1944). Na esteira da análise estratégica, diríamos que, como qualquer relação de poder, também a relação de género, ainda que assimétrica, envolve sempre algum grau de dependência de um género em relação ao outro (Crozier e Friedberg, 1977; *vide* também Crompton, 1999; Connell, 1987, 2000). Para compreender as relações entre os géneros, importará ainda ter presente o conceito de *poder normativo*, o qual se prende com o modo como as ideologias de género regulam o sentido de

[195] É certo que não é fácil encontrar vocábulos, entre o nosso léxico, que exprimam o sentido de outros conceitos associados ao de género, como é o caso de *gendered* – o qual, por agora, optámos por não traduzir. Talvez possa o debate entre os/as sociológos/as, economistas, psicólogos/as, linguistas, antropólogo/as, historiadores/as, e todos/as os/as que se interessam por esta temática, fazer surtir a tradução adequada um destes dias...

normalidade, *i.e.*, aquilo que é socialmente esperado como maneiras de ser e de estar nas várias esferas e contextos sociais (cf. Shaw, 1994; Björnberg, 2002).[196]

Um conceito que figura fundamental no nosso modelo de análise é o de *contrato de género*. Segundo Yvonne Hirdman (1998), o *contrato de género* diz respeito ao acordo ou compromisso sociocultural que se prende com as regras não faladas, com as obrigações e direitos mútuos que moldam as identidades de género, as representações, as expectativas, os papéis e as práticas sociais de homens e mulheres. Assenta, portanto, num código de género que regula as posições de cada um/a nos domínios laboral/profissional e familiar; que enforma as pressuposições (*assumptions*), representações e expectativas de todos os actores sociais (e.g. Estado, empregadores e sindicatos); e que se encontra reflectido nas políticas, leis, medidas públicas e no normativo da negociação colectiva (enquadramento institucional das relações de género) (ver também Duncan, 1996; O'Reilly e Spee, 1997; Gottfried, 1999, 2000).[197]

Neste sentido, a noção de contrato de género remete, por um lado, para a regulação sociocultural em torno dos papéis sociais de homens e mulheres, para o modelo de família e de relações de género que é reconhecido e apoiado pelas diversas instituições societais; e, por outro, para a dimensão contingencial e relacional do mesmo (os contratos de género podem variar e modificar-se em

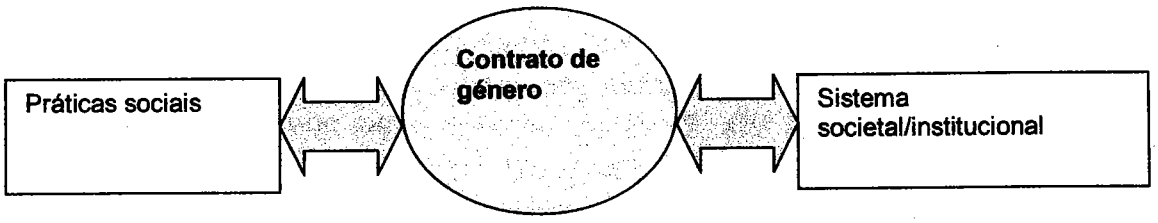
---

[196] Na linha da análise de Foucault, algumas perspectivas vêm sustentar que o poder desenvolve-se a partir de um processo de normalização; na verdade, porque incrustado (*embedded*) nas várias instituições sociais e na socialização dos indivíduos, o poder normativo constrange as condições em que homens e mulheres actuam, as suas formas de pensar, disciplinando as suas subjectividades, os seus modos de agirem e de se relacionarem. Todavia, não se trata de um poder normativo determinista; os indivíduos são, simultaneamente, sujeitos regulados e sujeitos activos, com capacidade para questionar esse poder normativo por via dos discursos e das práticas sociais. Nesta óptica, a resistência ou o conflito são manifestações contra o poder normativo institucionalizado (cf. e.g. Shaw, 1994; Björnberg, 2002). Ulla Björnberg, no estudo em que procurou analisar os processos de negociação e conflito entre homens e mulheres (casais suecos com duplo emprego) em torno das tarefas e responsabilidades familiares/domésticas, conclui que as mulheres tendem a evitar os conflitos abertos em detrimento da procura de negociações e compromissos – facto que provavelmente se prende com a influência do poder normativo. Esta conclusão não deixa de ser surpreendente, porquanto o Estado Sueco é reconhecido pelos fortes incentivos à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, seja na esfera privada, na do emprego ou na sociedade em geral (*id. ibid.*). Aliás, a elevada participação das mulheres suecas no mercado de trabalho é fundamentalmente apoiada pelas políticas e infra-estruturas estatais, não por uma divisão simétrica do trabalho doméstico e familiar (cf. Fagan, 1998). Do mesmo modo, Birgit Pfau-Effinger (1993), a exemplo da situação na Alemanha, sublinha a forma como as mulheres contribuem, quer activa quer passivamente, para consenso sociocultural em torno do modelo de família tradicional. Relativamente aos valores das mulheres portuguesas, Ana Nunes de Almeida (2003:61) reporta-se, igualmente, à resistência das mulheres em ceder o terreno privado dos afectos aos companheiros – atitude que poderá ser compreendida à luz da interiorização desse domínio como uma componente essencial da sua identidade.

[197] É com base neste conceito que Yvonne Hirdman analisa a evolução das relações de género na Suécia, desde os anos 30 do século XX até ao início da década de 90. Neste intervalo temporal, a sociedade sueca passou de um contrato de género centrado na mulher doméstica (1930-1960) para um contrato de género individualizado e igualitário (1960-1990) (cf. Hirdman, 1998; veja-se também Drew, 1998; Fagan e O'Reilly, 1998; Pfau-Effinger, 1993).

função do espaço e do tempo, sendo dinamizados e renegociados pelos actores sociais) (cf. Duncan, 1996; Crompton, 1999). No nosso modelo de análise, o contrato está incrustado no funcionamento dos vários subsistemas institucionais que enformam o sistema societal (nível estrutural), mas reflecte-se (e é reflexo) da dinâmica das relações de género a um nível micro, sendo, neste plano, dinamizado, renegociado e, eventualmente, objecto de conflito.[198]

Figura 5 - Contrato de género



Ainda que se utilize o conceito de *contrato*, ele não tem implícita a noção de que as relações sociais são livres e que as partes, neste caso homens e mulheres, se relacionam em pé de igualdade, gozando de igual margem de liberdade e autonomia (cf. Pateman, 1988, 2003).[199] Reafirmamos que tem implícito o princípio que as relações de género são relações de poder, balizadas por assimetrias e dependências e que, no seu âmbito, há margem para o conflito e para a renegociação do contrato de género (Hirdman, 1998; *vide* também Pfau-Egginer, 1993, 1998a, 1998b, 2000; Fagan e O'Reilly, 1998; Forsber, Gonas e Perrons, 2000; Crompton e Harris, 1999; Abbott, 2000; Gregory e Windebank, 2000; Forsber, Gonas e Perrons, 2000; Björnberg, 2002).

Procurámos elaborar uma tipologia (cf. quadro seguinte) que nos ajudasse a apreender os modelos de relações de género, tanto idealizados como experienciados, pelos homens e pelas mulheres inquiridas nas suas relações de casal.

[198] A este propósito, vale a pena sublinhar que os conflitos, enquanto expressão de interesses e necessidades contraditórias, são elementos cruciais no processo negociação entre os membros do casal e, por conseguinte, da transformação nas relações interindividuais de género (cf. Duncan, 2000; Björnberg, 2002). Como referem Abigail Gregory e Jan Windebank: "Um certo grau de conflito e de força é inevitável a um nível pessoal para que mudança tenha lugar (...). Os estudos têm demonstrado que a participação dos homens no trabalho doméstico está positivamente relacionada com o conflito conjugal" (2000:171).

[199] Com a noção de contrato de género pretendemos sugerir que, embora as relações de género se balizem pelo desequilíbrio de poder em desfavor das mulheres, a verdade é que estas não são sujeitos passivos e manietados na sua capacidade de acção (à semelhança, aliás, do que sucede com a relação assimétrica entre capital e trabalho) (cf. Duncan, 2000: 12).

Quadro 8 - Modelos de papéis de género na relação de casal

Modelo 1 - modelo igualitário e de duplo emprego Família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são equitativamente distribuídos por ambos.
Modelo 2: modelo de compromisso e de duplo emprego Família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os/as filhos/as (não interessa se é o homem ou a mulher).
Modelo 3: modelo assimétrico e de duplo emprego Família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são sempre da responsabilidade da mulher.
Modelo 4: modelo tradicional e de duplo emprego Família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os/as filhos/as.
Modelo 5: modelo tradicional de separação de papéis Família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica.

Fonte: Adaptado de Eurobarometer 27.0, 1987 (cf. C.E., 1997).

5.1.2. Trabalho e emprego: clarificação conceptual

Neste ponto, não é nosso intuito referenciar as várias perspectivas sociológicas que têm tematizado o trabalho (*vide* e.g. Freire, 1997), mas sim clarificar o que entendemos por trabalho e emprego – conceitos que, embora por vezes utilizados indiferenciadamente, traduzem realidades não necessariamente análogas. Para alguns sociólogos clássicos do trabalho, como George Friedmann (1973), o trabalho sempre existiu enquanto laboração e acção humana sobre a matéria (*homo faber);* e o próprio Karl Marx descreveu-o como um acto que envolve a ligação entre o Homem e a natureza (cit. *in* Freire, 1997:14). Contudo, foram também os teóricos de inspiração marxista - e o próprio Marx (1978 [1864]) - que distinguiram *trabalho enquanto criação humana* de *trabalho abstracto* (trabalho na acepção de mercadoria, que embrutece e destitui o homem da sua humanidade e o animaliza), fruto do desenvolvimento do capitalismo e da sociedade industrial (e.g. Pahl, R., 1992; Baudelot e Gollac, 1997; Méda, D., 2001a,b; Carvalho Ferreira, 2001b). Neste timbre, Méda (2001a) refere que a revolução industrial fez do trabalho uma actividade exterior ao homem, coagida, opressiva; ao mesmo tempo, igualou-o a trabalho produtivo. Trabalho e produção tornaram-se, assim, valores centrais das sociedades modernas (*vide* também Baudelot e Gollac, 1997). Neste contexto, a difusão do modelo taylorista-fordista na indústria e a introdução da mecanização levariam vários analistas sociais, entre sociólogos/as, a aprofundarem temas como a alienação, o esvaziamento do sentido do trabalho, a desqualificação e a degradação das condições de trabalho (para um maior desenvolvimento desta problemática, *vide* e.g. Freire, 1997; Rosa, T., 1996, 1998; Kovács e Castillo, 1998; Carvalho Ferreira, 2001a; Santos, M.J., 2001a).

Na segunda metade do século XX, ainda que permanecendo uma categoria essencialmente económica, o trabalho passou, por via do modelo de regulação

fordista, a ser também sinónimo de emprego (cf. Castel, 1995; Grozelier, 1998; Méda, 2001a). A actividade laboral permitia que os indivíduos partilhassem do sentimento de integração na sociedade ("laço social"), num quadro em que os salários e a segurança material eram vistos como um instrumento central do bem-estar social, que a participação individual na actividade económica se vinculava a um sentimento de utilidade (contributo individual para o crescimento económico), e também à possibilidade de beneficiar de direitos e de segurança social.

Seguindo Guy Standing (2000: 37), em meados do século XX, "a reivindicação essencial era a do direito ao trabalho, consagrado na expressão *pleno emprego.* Trata-se, contudo, de uma ficção cómoda e sexista, porque significava garantir um trabalho assalariado a tempo inteiro a todos os homens das *classes trabalhadoras*". A frase do autor faz, deste modo, alusão a um contexto em que apenas o trabalho produtivo, por norma exercido pelo *homem trabalhador,* era valorizado na sociedade, subestimando-se o trabalho não-pago prestado pelas mulheres no espaço doméstico e familiar, o trabalho informal, assim como o do foro voluntário e desenvolvido no quadro de organizações sem fins lucrativos (e.g. Delphy, 1977; Grozelier, 1998; Lallement, 1998; Maruani, 2000a; Abbott, 2000).

O trabalho doméstico e emocional, parental ou familiar, foi remetido para um estatuto social inferior, quando na verdade era (é) de extrema utilidade social, inclusive económica – como, aliás, demonstram os estudos que o tentam contabilizar monetariamente.[200] Foi também na sociedade industrial que ocorreu a dissociação entre o espaço doméstico (privado) e o local de trabalho (público) (para um maior desenvolvimento desta questão, veja-se capítulo 3.3). Nos anos de 1970 e 80, um dos estandartes do feminismo foi precisamente o alargamento da noção de trabalho de modo a incluir todas as actividades socialmente úteis. Efectivamente, se atendermos às estatísticas que incidem sobre os diários do tempo, é possível constatar que, no cômputo geral, as mulheres trabalham mais que os homens – realidade que, à luz da noção tradicional de trabalho, persiste na penumbra (Perista, coord., 1999) – questão que retomaremos mais adiante (Parte II).[201]

---

[200] Para um desenvolvimento desta questão, veja-se Fontaínha (1989) e Perista (coord.,1999). De acordo com F. Freitas, H. Perista e S. Maximiano (2000: s/p), é fundamental que o tempo seja considerado como um factor produtivo independentemente do seu valor de troca. "As actividades humanas não poderão ser analisadas somente à luz da possibilidade de existência de uma remuneração para as mesmas, o que tem levado errónea e persistentemente à consideração do trabalho remunerado como a única fonte de produção de mais valia social e económica". Não é fácil medir o valor do trabalho doméstico, na medida em que não há informação estatística regular, nacional e internacional, sobre esta matéria (Fontaínha, 1989; Perista, coord., 1999) - facto que reflecte a assumpção de que o emprego é a principal forma de trabalho na sociedade contemporânea (Gregory e Windebank, 2000).

[201] Segundo documentos da Comissão dos Direitos das Mulheres do Parlamento Europeu, o trabalho não remunerado compreende a actividade profissional não remunerada exercida, designadamente, em contexto familiar, na agricultura, em estabelecimentos familiares; o trabalho

Em suma, na sociedade industrial e moderna, o trabalho passou a definir-se a partir de critérios economicistas e produtivistas, abrangendo apenas actividades susceptíveis de produzirem riqueza e de serem objecto de troca no mercado. Na actualidade, porém, pese embora as transformações no modelo de regulação fordista, as elevadas taxas de desemprego, a insegurança de emprego e a crise do Estado-providência, prevalece a concepção tradicional de trabalho (Méda, 2001a).

Numa tentativa de aclarar os conceitos, a nossa posição é a de que o emprego corresponde à ocupação de um determinado posto de trabalho, que é remunerado, que se associa a um determinado estatuto (pode obedecer a uma relação salarial, no caso do trabalho por conta de outrem, ou não – como ilustra a situação do trabalho por conta própria), e que está cada vez mais sujeito a diferentes regimes de tempo, de graus de formalização, regulação laboral, integração e protecção social.[202] Apesar de ser comummente associado ao trabalho prestado na esfera mercantil, isto é, no quadro da economia concorrencial, importará - com M. João Rodrigues (1992: 140) - notar que há indivíduos que são empregados e que não prestam serviço em actividades mercantis (e.g. funcionários públicos). Como anteriormente referido, um dos principais vectores de transformação no domínio do emprego é a maior fluidez, instabilidade e insegurança: se, no quadro do período do "compromisso fordista", o ciclo de vida activa se balizava pela escassa mobilidade de emprego, de estatutos de emprego, pela uniformização e rigidez dos horários de trabalho e pela *efectividade* do laço contratual, no contexto da economia dos serviços e do apogeu do "capitalismo flexível" assiste-se a uma crescente desregulação laboral e acentua-se a flexibilidade de trabalho e de emprego (fenómeno que compreende a descontinuidade dos percursos laborais, a alternância entre estatutos de emprego e tempos de trabalho, as sucessivas ocorrências de empregos e de relações com diferentes empregadores, eventualmente intercaladas por períodos de desemprego ou de inactividade) (veja-se capítulo 1.3.).

Entendemos que o trabalho diz respeito às condições de exercício da actividade profissional, as quais se relacionam com a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, as oportunidades de promoção, o conteúdo das tarefas e funções, as qualificações requeridas, os horários praticados, etc.) (cf. Lurol, 2001). Engloba todas as actividades, remuneradas ou não, de produção e

---

não remunerado útil para a sociedade (e.g. assistência a crianças, idosos, deficientes...); e o trabalho doméstico e trabalho voluntariado) (cit. *in* Vicente, A., 1998: 84).

[202] A resolução da OIT, aprovada em 1982, sobre *Estatísticas da População Activa, Empregada e Desempregada*, distingue, dentro da categoria emprego, emprego por conta de outrem e emprego por conta própria. Neste sentido, o conceito de desemprego (e não o de "não-trabalho") exprime a situação em que um determinado indivíduo não tem uma ocupação remunerada). Já outras fontes, porém, adoptam uma visão mais restritiva concebendo o emprego como sinónimo de trabalho por conta de outrem (cf. Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000).

distribuição de bens e serviços, desde as que são passíveis de transacção na esfera económica/concorrencial até àquelas que são prestadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social (veja-se também e.g. Hirata e Kergoat, 1998; Alcañiz, 2004). Neste sentido, o trabalho tanto pode ter lugar na esfera económica, no espaço doméstico, como ter expressão em actividades cívicas e de voluntariado (cf. Ramos dos Santos, 1989). Tal como proferiu M. L. Pintassilgo, na qualidade de Presidente da Comissão Independente das Populações e Qualidade de Vida, a mobilidade económica e social das mulheres teve um impacte enorme na sociedade – semelhante ao "de um terramoto cultural no contrato social". Uma das implicações essenciais é a necessidade de redefinir a noção de trabalho, passando este a ser entendido como um *continuum* que se estende desde o trabalho não remunerado até ao emprego tradicional a tempo inteiro, em suma, como englobando todas e quaisquer actividades que gerem benefícios para a sociedade em geral (1998: 20-21). Trata-se, pois, como sublinha João Freire (1997: 68-69), de compreender o trabalho como uma actividade eminentemente social e, neste sentido, sociologicamente analisável.

5.1.3. Conceptualização e operacionalização do conceito de flexibilidade

O conceito de flexibilidade tem sido amplamente veiculado pelos meios académicos e científicos, empresariais, sindicais, políticos, de comunicação social, entre outros (e.g. Atkinson e Meager, 1986; Boyer, R., 1986; Brunhes, B., 1989; Ramos dos Santos, 1989; Rodrigues, M., J., 1992; Supiot, *et al.* 2001; Kovács, I., 1998; 2002b; Rebelo, 2002a). À luz das correntes gestionárias, a flexibilidade é tida como sinónimo de liberdade e autonomia individual, de empreendedorismo e até de empregabilidade.[203] Surge, neste domínio, também definida como "a capacidade das empresas de se adaptarem às variações de actividade conjuntural ou estrutural, decorrentes de flutuações dos mercados, produtos, tecnologias ou de clientela (cf. Guelaud e Lanciano, 1991:33).

Tal como vai sendo reconhecido pela comunidade científica, a flexibilidade é uma noção susceptível de se apropriar de uma diversidade de conteúdos, nem sempre homogéneos, congruentes e compatíveis entre si (cf. Ramos dos Santos, 1989; Dal-Ré, F. V., 1999). Cabe-nos portanto a nós, sociológos/as, questionar, por um lado, a ideologia em torno da flexibilidade e, por outro, empreender um esforço de clarificação conceptual para que, de tanto uso e falta de clareza, não se incorra no

[203] Entendida como a capacidade de inserção socioprofissional e de melhoria da sustentabilidade do emprego (Kovács, 1994b). Esta capacidade pode, contudo, ser objecto de duas leituras antagónicas: à luz das teorias neoclássicas, recorre do investimento pessoal em capital humano, enquanto as teorias institucionalistas e societais colocam a tónica nos constrangimentos socioeconómicos que circundam as trajectórias individuais e as oportunidades de investimento em qualificações profissionais.

risco de – como sugere Anna Pollert (1994 [1991]) – referenciar um conceito tão estéril quanto abstracto; isto é, de ficarmos confinados/as a uma noção que descreve superficialmente uma imensidão de fenómenos e factos sem que, em bom rigor, tenha valor heurístico e nos permita compreender a realidade que nos propomos desvelar.

Pollert (1988; 1994 [1991]) apresenta-nos uma visão particularmente crítica em relação à ideologia da flexibilidade. Para a autora, muitos dos discursos em torno deste conceito acabam por coincidir com os princípios da perspectiva neoliberal, traduzindo a rendição perante os imperativos do mercado. Em vez de contestar as novas dinâmicas do capitalismo, o discurso sobre a flexibilidade legitima-as e advoga uma reorganização do trabalho e do emprego em nome da vitória do mercado. A seu ver, a linguagem da flexibilidade assenta no mito da integração social, à luz do qual os indivíduos são incitados a levar uma vida pautada pela insegurança e a aprender a amá-la (1986: 72). No mesmo registo, Diane Perrons (1999) refere que, por detrás do discurso político dominante de que a flexibilidade aumenta as possibilidades de emprego e que, portanto, reduz o desemprego, pouco se tem dito acerca da natureza das formas flexíveis de emprego e dos efeitos negativos da flexibilidade.

A flexibilidade de trabalho é, tal como o tem sublinhado Boyer (1986), proteiforme – expressão que alude às várias dimensões, interpretações e significados que lhe podem estar associados.[204] Para alguns/as autores/as, uma primeira desmontagem do conceito passa pela distinção entre *flexibilidade produtiva* e *flexibilidade de trabalho*. No primeiro caso, procura-se descrever o conjunto de transformações tecnológicas e organizações que se destinam a uma melhor adaptação às variações quantitativas e qualitativas externas. Assim sendo, designam-se de flexíveis aquelas organizações que se afastam do modelo de produção taylorista-fordista, rígido e burocrático e que apresentam capacidade de resposta rápida e maleável às variações externas. O segundo procura apreender as alterações concernentes às condições de emprego e de trabalho, compreendendo a capacidade de ajustar e alterar modos de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade interna e remuneração, de conteúdos de tarefas e qualificações, de tempos de trabalho e de níveis de protecção social. Ambos os conceitos remetem, portanto, para o esgotamento do

[204] Recorde-se que, para este autor, o conceito de flexibilidade assenta em cinco princípios fundamentais: (1) organização da produção (capacidade de ajustar os equipamentos, seja em volume ou forma, às oscilações da procura); (2) hierarquia de qualificações (adaptabilidade dos trabalhadores a tarefas variadas, cujo grau de complexidade é também ele variável); (3) mobilidade de trabalhadores (possibilidade de variar o volume de emprego e a duração do tempo de trabalho de acordo com a conjuntura local ou global); (4) formação de salários (adaptação dos salários à situação das empresas e do mercado de trabalho); (5) e cobertura social (eliminação das disposições desfavoráveis ao emprego em termos de fiscalidade e transferências sociais) (Boyer, 1986: 237). A luz desta grelha, a presente dissertação recai, portanto, sobre a dimensão *mobilidade de trabalhadores/as.*

modelo de emprego intrínseco ao período de regulação fordista (cf. Aglietta e Bender, 1984; Boyer, 1986; Gadrey e Gadrey, 1991; Freyssinet, 1997).

Outros autores têm centrado a sua análise na dicotomia entre *flexibilidade numérica* e *flexibilidade funcional* (Atkinson e Meager, 1986). A primeira refere-se à capacidade de uma empresa fazer variar o número de mão-de-obra em função da procura dos consumidores, estando portanto associada a uma tendência para a "periferilização" do mercado de trabalho, resultante do recurso a trabalho temporário, independente (*free lancers*), a tempo parcial e a estratégias de subcontratação das actividades secundárias (e.g. limpeza, *catering*, segurança, transporte, etc.). A segunda reporta-se à capacidade de uma dada empresa, incluindo a dos trabalhadores que a integram, de responder às exigências dos consumidores por via do alargamento e enriquecimento das competências, funções e tarefas internas (cf. Dale e Bamford, 1988; Kovács, 1999; 2002a,b).

O modelo de empresa flexível é tido, por Atkinson (1984), como preponderante num contexto económico de recessão, de alterações nas condições tecnológicas, legislativas ou no plano dos objectivos de gestão, possibilitando uma resposta mais rápida no mercado (*just-in-time)*, uma maior descentralização e redução de custos. Este autor concebeu teoricamente o modelo de empresa flexível, no âmbito do qual identifica quatro tipos de flexibilidade:

- *Numérica*: compreende a diversificação da duração do tempo de trabalho por via do recurso ao tempo parcial, a horários flexíveis, a horas extraordinárias; e também a variabilidade do número de efectivos da empresa, através das contratações a prazo e da dispensa de trabalhadores (despedimentos).

- *Funcional*: diz respeito à variação das tarefas realizadas e ao alargamento das competências e das qualificações de cada trabalhador/a (vulgo polivalência), constituindo um vector fundamental da dinâmica dos mercados internos das empresas.

- *Distanciação*: trata-se de uma estratégia que inclui a subcontratação de mão-de-obra a outras empresas (por exemplo, a empresas de trabalho temporário) e a externalização de tarefas que não sejam centrais à actividade da empresa em questão.

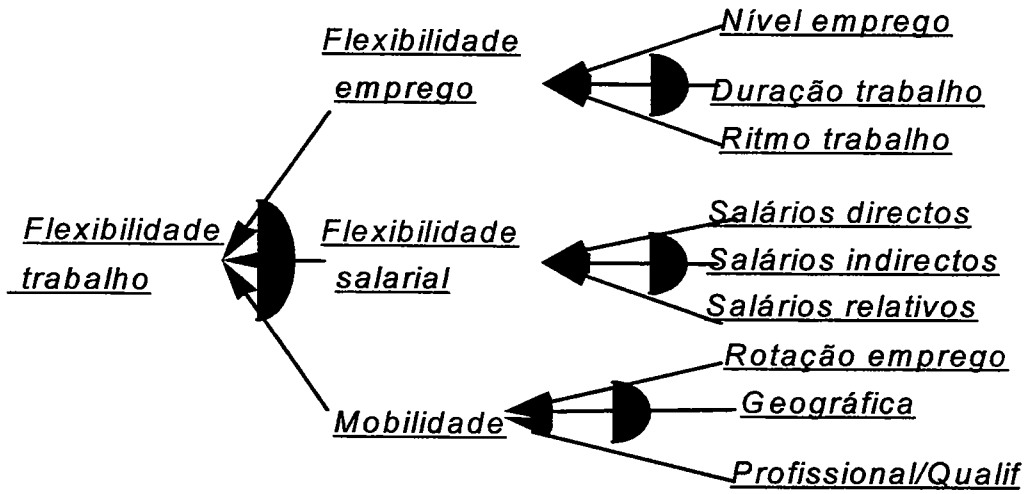
- *Remuneratória*: refere-se à variação do montante remuneratório em função do desempenho individual, do departamento ou do volume de vendas e lucros da empresa.

De acordo com o modelo de empresa flexível elaborado pelo autor (cf. figura I.1, em anexo), existem vários segmentos de força de trabalho: o grupo do núcleo-duro e os grupos periféricos, os quais variam em função do tipo de flexibilidade que os liga à empresa. O núcleo duro (mercado primário de emprego) integra os

trabalhadores que gozam de flexibilidade qualitativa ou funcional (indivíduos que estão aptos a exercer internamente outras funções, devido a um processo de requalificação ou alargamento de competências). O grupo periférico divide-se entre o mercado secundário de emprego (segmento que inclui trabalhadores sujeitos a formas de flexibilidade numérica, que podem trabalhar a tempo parcial, ter um contrato de prestação de serviços ou estar num regime de formação em alternância) e um segmento mais marginal à empresa que reúne os trabalhadores que não se encontram sob a sua dependência hierárquica e que são colocados ao serviço por intermédio de empresas de subcontratação, incluindo empresas de trabalho temporário.

Já de acordo com Ramos dos Santos (1989: 332), o conceito de compreende três dimensões fundamentais, como ilustra a figura seguinte:

Figura 6– Flexibilidade de trabalho: suas dimensões



A *flexibilidade de emprego* refere-se à variabilidade do número de trabalhadores (flutuações de mercado de carácter cíclico, estrutural ou resultantes de evoluções tecnológicas) e, também, à maleabilidade na duração e ritmo de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.

A *flexibilidade salarial* descreve a capacidade de adaptação dos salários directos às oscilações do mercado (nível de procura) e/ou aos resultados obtidos pela empresa, e de ajustamento dos salários indirectos. Neste caso, a flexibilidade decorre da capacidade de adequação dos encargos sobre o emprego (fiscais e/ou sociais) às oscilações atrás mencionadas. Inclui também a flexibilidade dos salários relativos, que consiste na variabilidade dos salários (reais e nominais) em função dos mercados locais, das especificidades dos sectores de actividade, das qualificações e idades dos trabalhadores.

A *mobilidade* pode ter um âmbito geográfico, quando se trata da disponibilidade de um dado trabalhador para aceitar um emprego que implica mudança do local de residência; pode dizer respeito à mobilidade de emprego (rotação de emprego), quando se trata de situações em que um dado trabalhador muda de emprego e, concomitantemente, de entidade empregadora; ou, ainda, reportar-se à mobilidade profissional. Nesta situação, o trabalhador em causa está disposto a aceitar um novo emprego que envolve o exercício de uma nova profissão e, portanto, novas qualificações, seja noutra empresa/empregador (mobilidade externa) ou no interior da mesma (mobilidade interna).

O documento elaborado por Bernard Brunhes Consultants (AA:VV, 1994) ilustra a flexibilidade de emprego a partir da representação de um núcleo e duas coroas: o núcleo duro (A) é constituído pelos trabalhadores permanentes da empresa; a primeira coroa (B) integra os trabalhadores temporários da empresa; e a segunda coroa (C), os trabalhadores independentes e empregados de outras empresas (cf. figura I.2 em anexo). À semelhança do modelo de empresa flexível de Atkinson, o núcleo duro goza da flexibilidade funcional; as coroas exteriores decorrem de uma estratégia de flexibilização que permite às empresas ajustarem o volume de mão-de-obra à imprevisibilidade das condições de mercado. De acordo com Brunhes (1989), existem cinco tipos de flexibilidade do trabalho (dois tipos de flexibilidade externa e três de flexibilidade interna).

No que se refere à flexibilidade externa, a *flexibilidade quantitativa* compreende a variação do número de trabalhadores da empresa em função das necessidades produtivas (situação que implica o recurso a contratos de duração limitada); e a *estratégia de externalização* diz respeito à transferência dos encargos e riscos inerentes à contratação de pessoal para outras empresas (e.g. recurso a empresas de trabalho temporário). No plano interno, *a flexibilização quantitativa* consiste em fazer flutuar, no interior da empresa, a duração do trabalho mas sem alterar o número de trabalhadores – e.g. flexibilidade de horários, isenção de horários, trabalho a tempo parcial por turnos, realização de horas suplementares; a *flexibilidade funcional* procura dar resposta às variações externas do mercado por via de um alargamento das tarefas e das qualificações dos trabalhadores; e, por fim, a *flexibilidade salarial* visa modelar os salários em função dos resultados económicos obtidos conjunturalmente pela empresa ou organização.

Os modelos anteriores – e, concretamente, os que se desenrolam em redor da dicotomia entre flexibilidade qualitativa (funcional) e quantitativa (numérica) -, ao se circunscreverem às estratégias desenvolvidas pelas empresas ou organizações, afastam do *focus* de análise quer as eventuais intersecções que possam existir entre aquelas dimensões de flexibilidade, quer os itinerários individuais daqueles que circulam pelo mercado de trabalho. Ora, sendo a flexibilidade uma construção social, parece-nos de todo curial, à semelhança de outras reflexões sobre a matéria, a formulação de um modelo analítico que

acentue precisamente a intersecção entre as várias relações sociais que dinamizam o mercado de trabalho (*vide* também Gadrey e Gadrey, 1991).[205]

Ilona Kovács apresenta-nos um modelo analítico complementar, que procura apreender as trajectórias dos indivíduos no mercado de trabalho a partir de dois eixos: o da estabilidade de emprego e o da qualificação. Neste sentido, é possível identificar quatro *tipos ideais* de percursos: o da *flexibilidade qualificante*, situação em que a mobilidade entre empregos e a ausência de estabilidade contratual decorre de uma opção individual, estando associada a um investimento progressivo das qualificações profissionais; o da *flexibilidade precarizante*, em que a mobilidade entre empregos está relacionada com ocupações pouco qualificadas; o da *estabilidade profissional*, quando o indivíduo em causa, além de beneficiar de estabilidade contratual, exerce um trabalho variado e qualificado, tem oportunidades de aprendizagem e de progressão profissional; e o da *estabilidade ameaçada*, que descreve situações em que os indivíduos gozam de um vínculo contratual estável mas o trabalho que desenvolvem é pobre em conteúdo, pouco qualificado e são limitadas as oportunidades de valorização profissional (para um maior desenvolvimento da tipologia, veja-se Kovács, 2002b:87).

Com efeito, este modelo constituiu o mote de partida para a elaboração de uma tipologia específica (cf. quadro abaixo), a qual procurámos construir à luz do enquadramento teórico previamente traçado e da análise do conteúdo de algumas entrevistas exploratórias realizadas a informantes privilegiados/as.

Quadro 9 - Tipologia de percursos laborais e profissionais

1. Percurso inserção sociolaboral de estabilidade ameaçada
2. Percurso estável de inserção sociolaboral
3. Percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional
4. Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional
5. Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição
6. Percurso flexível de inserção sociolaboral
7. Percurso flexível de precariedade (precariedade persistente)

Contudo, num segundo momento, aquando da fase de análise empírica, esta tipologia foi desenvolvida e afinada de modo a melhor reflectir as características do público-alvo de estudo (amostra). Por conseguinte, convencionámos apresentar a definição pormenorizada de cada *tipo ideal* de percurso na Parte III deste estudo (capítulo 6.1.).

[205] Cabe-nos observar que, pese embora a referência ao conceito de mercado de trabalho, estão implícitas duas dimensões fundamentais: a sua heterogeneidade e multidimensionalidade (cf. Rodrigues, 1992). Ou seja, a visão de que não existe um mercado de trabalho equilibrado e estável, mas sim vários mercados de trabalho, dinâmicos e segmentados no seu interior.

5.1.3.1. Nota sobre o conceito formas flexíveis de emprego

Consideramos que o termo *formas flexíveis de emprego* se revela mais adequado que o de *formas atípicas de emprego*. Tal como sublinha Anna Pollert (1994), é um mito acreditar numa nova era do emprego ancorada nas modalidades atípicas. Ademais, ao se ter como referência o emprego típico está-se, ilusoriamente, a admitir que todos os/as trabalhadores/as, no passado, foram suficientemente afortunados/as e gozaram de um vínculo de emprego permanente, a tempo inteiro, e de todos os benefícios que lhe estão associados. Tal entendimento, porém, só teve correspondência real entre um número privilegiado de trabalhadores/as – por norma, entre aqueles/as de tez branca, do sexo masculino e com qualificações escolares e profissionais (cf. Bradley, H., *et al.*, 2000; Smith, 2001). Jean-Claude Barbier (2002), a propósito da França, refere que muitos analistas sociais se têm esquecido que o contrato por tempo indeterminado, associado a salários mensais, regulares e a direitos laborais e sociais, não era uma realidade generalizada naquele país. Os *Trinta Anos Gloriosos* foram, para este autor, também sinónimo de condições de emprego degradadas – raciocínio que, aliás, é igualmente partilhado por Gorz (1999 [1997]), quando evoca a *miséria do presente,* e por Méda (2001a,b), quando sugere a importância de se *desencantar o trabalho.*

Atentas nesta observação, afigura-se-nos fundamental esclarecer que a realidade que nos propomos estudar não tem subjacente a ortodoxia da flexibilidade, no sentido da sua exaltação, nem tão-pouco se perspectivam as dinâmicas do trabalho e do emprego num registo de ruptura. Não se trata aqui de procurar estudar a flexibilidade como se de um fenómeno novo (ou atípico) e unidimensional se tratasse.[206] Na verdade, tal equivaleria a ignorar as singularidades da sociedade portuguesa e dos sectores que nos propomos estudar, assim como a aceitar acriticamente a tendência unidimensional e inequívoca da flexibilização laboral. Em contraponto, procuramos relevar a sua pluridimensionalidade, as suas dinâmicas e contornos ambíguos, tendo presente que a realidade laboral, as mudanças nela operadas e as especificidades que assume, estão ancoradas no processo histórico inerente à sociedade portuguesa, nas particularidades e nos passos do próprio desenvolvimento social e económico que aqui vêm tendo lugar, nas especificidades dos sectores analisados, nos atributos e recursos de que são portadores/as as mulheres e os homens inquiridos/as e nas ideologias de género.

[206] Neste sentido, partilhamos da opinião que o conceito *flexível* é mais adequado, uma vez que, por um lado, nos reportamos a formas de emprego em crescimento (cada vez mais típicas) e, depois, porque – como salienta Susan Bryant (2000) - o conceito *atipicidade* tem estado associado ao de precariedade, obscurecendo o facto de a reestruturação do emprego beneficiar uns indivíduos e prejudicar outros. Além disso, tende a escamotear que muitos dos trabalhadores "típicos" têm também experienciado a precariedade de trabalho.

5.1.3.2. Nota sobre a distinção conceptual entre precariedade de trabalho, precariedade de emprego e precariedade social

Sendo a precariedade um conceito polissémico (*vide* Rebelo, 2002b), importa defini-lo o mais rigorosamente possível. Do ponto de vista sociológico, a precariedade da relação de trabalho pode ser analisada à luz de duas dimensões: a objectiva e a subjectiva (cf. Barbier, 2002). No primeiro caso, trata-se de precariedade de direito, relacionando-se com os aspectos formais e jurídicos que contornam a relação de trabalho (equivale também à noção de precariedade de emprego). Neste sentido, é possível conotar a precariedade com as relações contratuais não permanentes, associadas a um nível reduzido (ou mesmo nulo) de protecção social - contratos a termo certo e incerto, prestações de trabalho pontuais, com ou sem contrato, ou a "recibo verde" (situações que, por exemplo, indiciam casos de falso trabalho independente).[207]

Ainda, no campo da precariedade objectiva, entendemos que não se deve perspectivar o contrato por tempo indeterminado como o reverso da precariedade (veja-se também Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998). Com efeito, o estatuto de emprego pode não ser precário, mas sê-lo a relação de trabalho.[208] Na linha de Paugam (2000), a nossa posição é a de que a precariedade da relação laboral não se esgota na fragilidade jurídica, pelo que importa atender a outras variáveis que enformam as condições de trabalho. Esta perspectiva permitirá estender o conceito de precariedade objectiva à ocupação de postos de trabalho pouco ou nada qualificados, a funções de pobre conteúdo e pouco valorizadas no contexto empresarial/organizacional, a condições penosas de trabalho que coloquem em risco a saúde física e psicológica dos/as trabalhadores/as, a fracas ou nulas oportunidades de qualificação, progressão e desenvolvimento profissional, a um baixo nível de remuneração, e à inadequação da função exercida em relação às qualificações obtidas (situações de sobrequalificação).

Acresce que, a nosso ver, para que possamos rotular uma relação de trabalho de precária, é importante integrar a dimensão subjectiva – o que passa,

---

[207] A questão do falso trabalho independente remete-nos para a noção de precariedade ilegal, a qual se estende à prestação de trabalho informal/clandestino e a certas formas de contratação a termo. Para uma discussão mais pormenorizada acerca de precariedade legal e de precariedade ilegal, veja-se Rebelo, G. (2001a). Em torno dos fracos níveis de cobertura de protecção que abrangem os trabalhadores independentes, veja-se e.g. Freire e Varanda (1992), Varanda (1993) e Freire (1995).

[208] As mulheres de uma fábrica de confecções em Vila Nova de Ourém que se debatem pela manutenção do seu posto de trabalho, que têm salários em atraso há três meses e que receiam pelo encerramento da empresa onde trabalham (esta é apenas uma notícia entre tantas outras recorrentes neste final de 2002), não obstante se encontrarem muitas delas vinculadas por um contrato por tempo indeterminado, não deixam de estar envolvidas numa relação laboral precária. Para uma discussão mais aprofundada desta questão, veja-se também Vaz, I. (2000) e Rebelo, G. (2001a).

designadamente, por tentar apreender a (in)voluntariedade que subjaz a essa relação, a percepção subjectiva da mesma (insegurança subjectiva ou incerteza); o grau de (in)satisfação com as condições de trabalho em geral (incluindo, obviamente, com o tipo de contrato) e as próprias motivações e recompensas intrínsecas decorrentes da situação de trabalho. Neste âmbito, um/a trabalhador/a com contrato de duração indeterminada, insatisfeito/a com a sua função, que sente que não retira quaisquer recompensas intrínsecas do exercício da actividade, vislumbra-se, à luz desta dimensão, como um/a trabalhador/a precário/a (cf. Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000).

Seguindo ainda o raciocínio de Paugam (2000), afigura-se-nos pertinente destrinçar precariedade de emprego e precariedade de trabalho. Se a precariedade de emprego se prende com o estatuto social e legal (contratual) inerente à situação de emprego[209], já a precariedade de trabalho extravasa a questão do vínculo contratual e remete para a necessidade de uma análise mais compreensiva e qualitativa, assente nas demais dimensões objectivas das condições de trabalho, nas dimensões subjectivas e ainda nas trajectórias individuais. O efeito conjugado de ambos os tipos de precariedade conduz a uma situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral, *i.e,* ao risco de precariedade social. Este conceito, por sua vez, diz respeito às seguintes situações:

- Existência de uma relação laboral que, contrariamente à vontade dos indivíduos implicados, causa incertezas quanto à empregabilidade futura.
- Desenvolvimento de actividades normalmente mal remuneradas, de estatuto inferior, contratualmente precárias, com escassas ou nulas possibilidades de qualificação, que cerceiam as possibilidades de empregabilidade futura e que fomentam o risco de desemprego e de exclusão económica e social.
- Vulnerabilidade em termos de protecção social, quer seja na saúde ou na velhice (cf. Rosa, coord., *et al.,* 2000a:24).

A precariedade social traduz, portanto, o processo de fragilização e isolamento social que resulta da progressiva erosão dos recursos qualificacionais e económicos, da perda de motivação (encorajamento) para procurar alternativas e de auto-estima, da privação de protecção social, da corrosão dos laços familiares e dos apoios afectivos (veja-se e.g. Santos, B., 1993; Castel, 1995; Paugam, 2000; Rosa, T., coord., *et al.,* 2000a; Santana e Centeno, 2000; Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000; Offe e Déken, 2001; Carvalho Ferreira, 2001b;

[209] Ou, como refere Boyer (1986), prende-se com as condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho salarial.

Hespanha, *et al.*, 2001; Rebelo, 2001a; 2002b; Gallie e Paugam, 2002, Kovács, 2002b; Petrella, 2002, Barbier, 2002).[210]

5.1.4. O conceito novas temporalidades de trabalho e a dimensão "gendered" do tempo

O conceito *novas temporalidades de trabalho* (Harvey, 1999), além de evocar a crescente flexibilização do tempo de trabalho remunerado, remete para uma noção de tempo não linear, não fragmentado, e integra os tempos consagrados ao trabalho não-pago. Permite, neste sentido, fazer a ponte com a problemática da gestão dos diferentes tempos, da sobreposição, imbricação e eventual conflitualidade na vivência dos mesmos.

Vários estudos têm salientado que os usos do tempo são fortemente influenciados pelo *género* (e.g. Perista coord., 1999, Freitas, Perista e Maximiano, 2000; Fonseca, 2001; Sullivan e Lewis, 2001; Méda, 2001b; Perista, 2002; Fontaínha, 2002; PNUD, 2003). Com efeito, o tempo não é uma mera unidade abstracta de medida, quantificável; entendemo-lo, neste estudo, como uma coordenada socialmente construída que pode assumir diferentes significados e representações em função dos vários contextos sociais, culturais, ideológicos, históricos, políticos e económicos (cf. Perista coord.,1999; Perista, 2002). Neste

[210] Castel (1995) designa-o por processo de desfiliação. O conceito de desfiliação é, a seu ver, mais adequado que o de exclusão social, uma vez que tem arreigada uma concepção mais dinâmica, ou seja, remete para o processo de crescente vulnerabilização e "invalidação" social vivido pelos *supranumerários* – grupo constituído por aqueles que não conseguem uma relação laboral estável, que estão desempregados, cuja "validade social" vai deixando de ser reconhecida pela comunidade, e cujas instituições sociais deixam de considerar como cidadãos, negando-lhes qualquer solidariedade. Prende-se, portanto, também com a desprotecção social, com a falta de apoio das instituições sociais, designadamente do Estado Providência, e com a dissolução de laços sociais (incluindo os familiares e afectivos). Neste sentido, a precariedade social pode originar a exclusão social – conceito que procura descrever a *crise du lien social,* ou, na acepção durkeimiana, a ausência de solidariedade (ver também Fagan e Lallement, 2000:33-34). De acordo com Fagan e Lallement, há um forte paralelismo entre a noção clássica de "pauperismo", tão cara às teses marxistas e neo-marxistas" e o conceito de "exclusão social". Ambos remetem para as dificuldades materiais e morais e consequente desintegração social; contudo, enquanto o conceito de pauperismo tem inerente a participação da força de trabalho na esfera laboral, ainda que sujeita a condições de trabalho penosas e a baixos salários, o conceito de exclusão social é sinónimo de ausência de integração no mercado de trabalho e na sociedade em geral (*id. ibid.*). O conceito de precariedade social tem assumido, desde os anos de 1990, particular relevância na medida em que acentua a crescente degradação das oportunidades no mercado de trabalho (cf. Barbier, 2002). Recorde-se que Boaventura Sousa Santos se refere, também, a um processo de "destituição social", a que associa o fenómeno de um crescente terceiro mundo no seio das sociedades capitalistas (1993: 17). Paugam (2000) fala em "desqualificação social" para sugerir o processo de desinserção social, o enfraquecimento dos laços relacionais e sociais, o retraimento e o desencorajamento, a condição de não-cidadania a que estão sujeitos os desempregados e os trabalhadores precários, e o aumento da marginalidade social. Também Carvalho Ferreira se refere ao fenómeno de marginalidade social, crescente nos ambientes urbanos, e que se desenvolve como um sintoma de deterioração existencial e de exclusão social (veja-se Carvalho Ferreira, 1998).

sentido, dada a dimensão sociocultural (onde incluímos as ideologias de género) inerente à organização, gestão e utilização do tempo, homens e mulheres percepcionam-no (e vivenciam-no) de maneira diferente.[211] Os primeiros, a quem a sociedade industrial estimulou uma organização de vida num registo unidimensional (Méda, 2001a), têm vivido em função de um tempo monocromático, focalizado na esfera profissional, pelo que o desempenho de tarefas obedece a um registo sequencial. As mulheres, por seu turno, dada a dupla (ou mesma tripla) carga de trabalho, vivem sobretudo em função de um tempo policromático ou elástico, que decorre da necessidade de planear, organizar e/ou executar diferentes tarefas em simultâneo (cf. Sullivan e Lewis, 2001; Supiot *et al.*, 2001).[212]

Neste contexto, e seguindo as palavras de Heloísa Perista, "os quadros legais, os aparelhos estatísticos e, em muitos casos, a literatura científica limitam o conceito de trabalho ao trabalho remunerado, exercido a título de actividade profissional. Nesta acepção, o valor do 'tempo' restringe-se quase exclusivamente a 'tempo de trabalho', associado à produção (...). E, em consequência, uma parte significativa do trabalho, sobretudo do trabalho das mulheres, é tornada invisível para a sociedade" (2002: 447-448). No seguimento do raciocínio exposto no capítulo 5.1.2. (distinção conceptual entre trabalho e emprego), destaca-se, portanto, que o tempo masculino, associado a trabalho produtivo, tem sido também socialmente mais valorizado. Já outras actividades fundamentais – e.g. tarefas domésticas, prestação de cuidados a familiares, práticas de solidariedade informais – têm prevalecido subestimadas, praticamente invisíveis aos olhos da sociedade (*vide* também Freitas, Perista e Maximiano, 2000; Durán, 2000; Alcañiz, 2004).

Marie-Agnès Barrère-Maurisson (2003:89-97) apresenta uma tipologia que, a nosso ver, tem o mérito de permitir apreender as desigualdades de género em matéria de afectação de tempos. Distingue-se, em particular, pela autonomização do tempo parental relativamente ao doméstico e ao tempo de lazer, mas também pelo facto de o próprio tempo parental figurar dissecado em várias dimensões. A partir daqui, é possível evidenciar que, não obstante uma maior consagração dos

[211] Nas palavras de Fátima Freitas, Heloísa Perista e Sandra Maximiano (2000: s/p), "A percepção do tempo resulta duma *construção social;* o tempo não existe apenas em termos de unidade métrica; à dimensão quantitativa sobre o tempo há a acrescentar a sua vertente (...) *qualitativa.* As sociedades e os indivíduos vivem de acordo com a complexidade do ritmo imposto por motivos culturais, sociais e económicos, regendo a sua vida diária com base num *tempo socialmente construído e diferentemente valorado".*

[212] Aliás, Silvera (2000b) e Méda (2001a) colocam sérias reservas ao termo "dupla tarefa" ou "segundo turno", na medida em que o tempo não é linear na vida das mulheres; o tempo que é consagrado à vida doméstica e familiar não é independente do tempo despendido na actividade profissional; não se tratam, portanto, de coordenadas independentes, mas sim de tempos que se sobrepõem e que estão profundamente imbricados e interpenetrados.

homens às actividades parentais, há uma desigualdade muito pronunciada entre pais e mães na afectação dos vários tipos de tempos parentais.[213]

Vejamos como, segundo esta autora, se pode analisar a distribuição do tempo total individual:

- tempo doméstico: canalizado para actividades domésticas várias, rotineiras e não rotineiras;
- tempo fisiológico: orientado para a satisfação das necessidades fisiológicas essenciais (alimentação e higiene pessoal);
- tempo pessoal ou livre: consagrado a actividades de repouso ou de lazer, tais como: ver televisão, ouvir música, receber ou visitar amigos, passear, ir ao cinema, participar em actividades benévolas ou associativas;
- tempo de trabalho profissional: compreende o tempo despendido à procura de emprego ou no exercício da actividade profissional, aquele dedicado à formação e estudos, e o que é despendido no trajecto entre casa-emprego-casa;
- tempo parental: diz respeito às actividades realizadas conjuntamente com os/as filhos/as. Este tempo (tempo parental total) subdivide-se, ainda, nas seguintes categorias: 1) tempo de sociabilidade parental, dedicado a actividades como brincar ou conversar, participar em actividades no exterior; 2) tempo parental doméstico, consagrado a cuidados de higiene e à preparação de refeições; 3) tempo parental "táxi", orientado para actividades que se prendem com o acompanhamento e transporte das crianças, seja à escola, a actividades extra-curriculares ou a festas, por exemplo; (4) e tempo parental escolar, que compreende as actividades de acompanhamento nos estudos e de apoio na realização de deveres escolares.[214]

---

[213] Importará, contudo, ter presente, que os estudos sobre os usos do tempo realizados no nosso país se baseiam nas categorias de tempo definidas pelas fontes estatísticas e fontes de informação disponíveis. O estudo liderado pela Direcção-Geral da Família em 1993 permitiu analisar as seguintes categorias de tempo: tempo despendido em trabalho remunerado, tempo despendido em trabalho doméstico, tempo de deslocação casa/trabalho e trabalho/casa, tempo despendido na ajuda aos/às filhos/as nos trabalhos escolares, tempo para estar com a família, e tempo para estar com os amigos (cf. Freitas, Perista e Maximiano, 2000). Relativamente à tipologia da autora aqui apresentada, cabe-nos, porém, apontar o facto de a mesma não contemplar uma dimensão fundamental: o tempo de prestação de cuidados a dependentes, sejam crianças com necessidades especiais ou pessoas idosas; na verdade, e no que toca ao nosso país – onde as famílias são ainda as principais prestadoras deste tipo cuidados -, é marcante a assimetria entre homens e mulheres, sendo que estas asseguram praticamente sozinhas esses mesmos cuidados (cf. Almeida e Wall, 1995; INE, 2001; Perista, 2002; Fontaínha, 2002). Esta temática será retomada na Parte II.

[214] A partir de dados estatísticos nacionais relativos à sociedade francesa (ano de 1999), a autora conclui que o tempo despendido em tempo parental, ao situar-se nas 39 horas e 17 minutos, equivale ao tempo de uma jornada normal de trabalho remunerado. Verifica-se uma diferença de género acentuada na afectação dos vários tipos de tempos parentais: enquanto o tempo dos homens é predominantemente afecto a actividades de sociabilidade (tempo de sociabilidade parental), as mulheres consagram a maior parte do tempo a actividades domésticas (tempo parental doméstico). Conclusão semelhante foi apurada no estudo conduzido em Portugal por Perista, coord., (1999: 245), e do qual citamos a seguinte observação:" (...) à mãe reservam-se tarefas utilitárias e funcionam como vestir os filhos, mudar as fraldas, alimentar, levar ao médico e comprar brinquedos. Ao pai atribui-se a responsabilidade de fazer desporto com os filhos, levar ao

5.1.4.1. Nota sobre o conceito de lazer: distinguindo tempo liberto de tempo livre

É comum definir-se o tempo de lazer tendo como referência o domínio do trabalho remunerado. Esta concepção foi particularmente enfatizada pelas teorias sociológicas clássicas[215] e também pelas teorias económicas neo-clássicas (e.g. teorias do capital humano), segundo as quais o tempo de lazer corresponde ao tempo liberto da esfera laboral e profissional (e.g. Green *et al.,* 1990; Shaw, 1994; Perista, coord.,1999). Neste sentido, é sinónimo de utilidade e de prazer, por contraponto ao trabalho remunerado, associado a desutilidade e a obrigação (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

A concepção de lazer como sinónimo de tempo liberto do trabalho remunerado está, efectivamente, longe de ser pacífica; nos trabalhos de Eileen Green *et al.* (1990) e de Henderson *et al.* (1996), por exemplo, é evidente o reparo dirigido à Sociologia moderna por assentar numa visão "masculina" do lazer. A assunção de que todas as pessoas, fora do contexto laboral, têm acesso a períodos (ainda que limitados) de "tempo livre" perde toda a pertinência analítica quando se atenta na situação das mulheres.[216] Segundo Eileen Green *et al.* (1990), a Sociologia tem olhado para as diferenças no campo do lazer como diferenças de classe, cujas raízes radicam no funcionamento da sociedade capitalista e nas desigualdades de recursos materiais. Contudo, importa que o modo diferencial como homens e mulheres vivenciam o tempo liberto e o lazer seja perspectivado à luz dos constrangimentos ideológicos (ideologia de género), isto é, dos papéis de género dominantes e das representações sociais em torno das práticas de lazer "adequadas" a homens e a mulheres.

Sobretudo que no se refere às mulheres, o *tempo liberto* (tempo sobrante do exercício das actividades remuneradas) não é *tempo* efectivamente *livre*, tempo escolhido e isento de constrangimentos (Silvera, 2002b). Rosemary Deem (1986, 1988) defende, designadamente, que o tempo de livre ou de lazer deve ser definido como o tempo consagrado a actividades propiciadoras de prazer, voluntárias, libertas de constrangimentos externos e de obrigações quotidianas.[217]

---

teatro, cinema, concertos (...). A divisão das responsabilidades femininas e masculinas leva a que responsabilidades maternas no cuidado a crianças possam ser vistas como *tempo de trabalho doméstico* (...). As responsabilidades masculinas, por sua vez, constituem geralmente *tempo de lazer*".

[215] Recorde-se que, para Stanley Parker (1983), a orientação para as experiências do lazer decorre da esfera laboral, sendo portanto neutra do ponto de vista das ideologias de género (para uma problematização entre relações de classe e relações de lazer, veja-se Estanque (1993, 2000).

[216] Além de não apreender a situação das mulheres empregadas, aquela perspectiva deixa de fora outros grupos de indivíduos, como é o caso dos desempregados/as, dos reformados/as, das mulheres domésticas e das crianças (*id. ibid.*).

[217] A título ilustrativo, preparar uma refeição pode ser uma actividade de lazer, caso não se trate de uma obrigação e envolva criatividade e prazer (e.g. preparar uma refeição para uns amigos); mas pode ser o antípoda de prazer (e lazer) se se tratar de uma actividade rotineira, envolvendo

Em síntese, as percepções, os usos do tempo liberto, do tempo livre, assim como as práticas de lazer, resultam de uma construção social que é moldada pelo contexto social, cultural, histórico e económico. Com Eileen Green *et al.* (1990), pensamos que as teorizações adequadas sobre o lazer não partem da dicotomia entre tempo de trabalho remunerado e tempo livre (tempo de lazer); procuram, sim, analisar compreensivamente o lazer no quadro dos papéis desempenhados pelos homens e pelas mulheres nas demais esferas da vida social (e.g. Deem, 1986; Green *et al.*, 1990; Shaw, 1994; Perista, coord., 1999; Bittman e Wajcman, 2000; Silvera, 2002b).

5.1.5. Desigualdade social: do conceito à operacionalização

Entendemos por desigualdades sociais o conjunto de desigualdades estruturadas entre diferentes grupos de indivíduos (cf. Almeida, J. F., 1984; Giddens, 1992 [1989]; Carvalho Ferreira *et al.*, 1995; Firmino da Costa *et al.*, 2000). Este conceito remete, assim, para as diferenças socialmente condicionadas no acesso a recursos; ou, seguindo Bourdieu (1979), para a noção de que os indivíduos e os grupos se distribuem desigualmente no espaço social em função do capital económico, cultural e social de que dispõem.[218]

A nossa opção teórico-metodológica recai sobre as perspectivas pluralistas (cf. capítulo 5.2.), as quais procuram reunir conceitos e metodologias do paradigma estruturalista e do construtivismo social. Temos presente, como E. Olin Wright defende (1988), que a trajectória é, simultaneamente, uma questão de biografia individual e de história colectiva.[219] Neste sentido, tornou-se particularmente relevante proceder a uma contextualização em torno das transformações socioeconómicas a um nível macro (procurando, aqui, os padrões que actualmente estruturam e configuram, no plano colectivo, as desigualdades sociais, incluindo as de género) e, concomitantemente, através de uma análise

---

constrangimento e obrigação (e.g. preparar o jantar num registo diário). Logo, a partir deste exemplo, Eileen Green *et al.* (1990) reiteram o seu argumento segundo o qual as barreiras entre trabalho e lazer são complexas, escorregadias e opacas – realidade que tem escapado às teorizações tradicionais sobre a temática. Recorrendo à síntese elaborada por R. Deem (1986:17), podíamos ver o lazer como: algo (não necessariamente uma actividade), que ocorre voluntariamente e fora do âmbito dos constrangimentos externos e das obrigações quotidianas; pode ser um espaço social ou um período de tempo (demarcado dos outros períodos); é geralmente algo que gera prazer, bem-estar, saúde e auto-estima.

[218] Recorde-se que, de acordo com Bourdieu (1989:134), são os diferentes tipos de capital (económico, cultural, social e simbólico) que definem as probabilidades de ganho num campo determinado, comportando portanto um sentido objectivado.

[219] Neste texto, o autor defende uma abordagem processual, que, sem subestimar a categoria colectiva de classes, atente no facto de que estas são constituídas pelas experiências vividas dos indivíduos. "A posição individual nas relações de produção pode ser vista como um dos mecanismos que gera um determinada trajectória de experiências, mas, no que diz respeito à constituição das biografias individuais de classe, não é mais importante que as formas de comunidade, a estrutura familiar ou a cultura (...)" (Wright, 1988:38, tradução livre).

centrada nos indivíduos, compreender de que modo é que os condicionalismos estruturais (económicos e socioculturais) se reflectem nas suas trajectórias de vida e como configuram a situação presente na esfera laboral e profissional. Trata-se, no fundo - e como sugere Rosemary Crompton (2003) - de privilegiar não só os *outcomes,* mas, fundamentalmente, os processos que estão na base da estruturação das desigualdades.

Não é nosso intuito, neste estudo, analisar as trajectórias de classe das mulheres e dos homens inquiridos; procuramos, sim, seguir uma abordagem compreensiva e multifacetada das suas trajectórias de vida. Como sublinha, a este respeito, K. Grint (1998), cada vez menos se pode fazer alusão a uma experiência típica, o que torna fundamental o despertar dos analistas sociais para o estudo das experiências multifacetadas e complexas.[220] Por conseguinte, além de focar a classe actual (categoria socioprofissional), entendemos que o entrosamento com a vida familiar/pessoal, as desvinculações ao mercado de trabalho, as eventuais situações de desemprego, a mobilidade de emprego, o percurso formativo (oportunidades e opções em matéria de qualificações escolares e profissionais), os vínculos contratuais, os regimes de duração de trabalho e os níveis de protecção social que lhe estão associados, são vectores fundamentais de diferenciação socioeconómica. Transversal é ainda o propósito de analisar o efeito da variável género na configuração dos percursos individuais e da situação laboral e profissional presente.

Partimos do princípio teórico que as circunstâncias estruturais, sejam económicas ou socioculturais, condicionam e moldam as biografias individuais, ainda que não as determinem.[221] A centragem nos percursos individuais ou nas histórias de vida permite, assim, analisar como é que os constrangimentos estruturais - ou as condições objectivas de existência, na acepção de Bourdieu (1979) - interagem com factores individuais e subjectivos. É nosso propósito não só analisar o fenómeno de segregação sexual (e os processos que sustentam), como, simultaneamente, relevar a diferenciação socioeconómica entre as mulheres – sem que isso implique, portanto, descartar o princípio teórico de que a ideologia

---

[220] Recordamos que um estudo recente, realizado em Portugal por Margarida Chagas Lopes e Graça Leão Fernandes (2002), incidiu sobre a análise das trajectórias de vida de homens e mulheres em Portugal e evidenciou, precisamente, a fraca linearidade dos ciclos de vida (pesquisa que se centrou na análise de informação longitudinal, recolhida junto de uma amostra extensiva de trabalhadores/as). Além da mobilidade horizontal e vertical, são ainda relevadas as mobilidades sectoriais e geográficas (*vide* também Chagas Lopes e Fernandes, 2000).

[221] Na linha do estruturalismo, "são as oportunidades de vida, colectivamente determinadas, que exercem uma função específica (no sentido durkheimiano de 'constrangimento social') sobre os indivíduos, fazendo-os ocupar certos lugares no mapa de desigualdades. As oportunidades de vida individuais, ou os nossos destinos pessoais, escapam, assim, em certa medida às nossas atitudes singulares: e existência de um conjunto de mecanismos profundos (...) determina grande parte dos nossos sucessos ou fracassos – os percursos e as biografias que vamos construindo" (Carvalho Ferreira *et al.*,1995: 326).

de género condiciona as trajectórias individuais, as oportunidades no campo laboral e profissional.

Ainda no que respeita à estratificação social, não seguimos aqui nenhuma tipologia de classes convencional. Se tomarmos como referência a tipologia de classes sociais de Erik Olin Wright, frequentemente operacionalizada em Portugal (e.g., Mendes, J. O., 1997, 1998; Estanque e Mendes, 1997; Rosa, T., 1998), é possível chegar à definição de doze posições de classe: burguesia/capitalista; pequenos empresários; pequena burguesia; gestores qualificados; gestores semi-qualificados; gestores não qualificados; supervisores qualificados; supervisores semi-qualificados; supervisores não qualificados; técnicos não gestores; trabalhadores semi-qualificados; e trabalhadores (cf. Mendes, J. O., 1997:128).[222] Ou, na linha de Firmino da Costa *et al.* (2000), a propósito da recomposição social na UE, à enunciação de sete lugares de classe: empresários, dirigentes e profissionais liberais; profissionais e técnicos de enquadramento, trabalhadores independentes, agricultores independentes, empregados executantes, operários industriais e assalariados agrícolas.

Entendemos que ambas as tipologias não só são manifestamente pertinentes do ponto de vista teórico e operatório, como decorrem de uma problematização teórica que em larga medida apoiamos. Todavia, quer a primeira (tipologia que Estanque e Mendes sentiram necessidade de adequar às especificidades da economia e da estrutura social portuguesas, criando para tal a categoria de pequena burguesia agrícola), quer a segunda (operacionalização que procura reflectir as transformações socioeconómicas na UE, designadamente o crescimento do sector dos serviços e a inerente recomposição profissional),[223] não se afiguram aplicáveis à luz dos objectivos da presente dissertação.

Tal sucede porque o nosso campo de análise recai sobre os/as trabalhadores/as dos *novos sectores dos serviços*, mais especificamente sobre aqueles/as que prestam serviço no segmento dos novos formatos comerciais e no sector TIC. Se houve um objectivo claro de particularizar e de apreender o mais intensivamente possível os percursos individuais e as condições actuais de trabalho e de emprego dos homens e das mulheres que ali prestam serviço, seria contraproducente proceder a uma agregação que ultrapassasse a mera categoria profissional. Além disso, alguns dos eixos observados aquando da operacionalização das classes – como é o caso do sector de actividade ou da

[222] Estas posições são determinadas a partir do lugar que cada indivíduo ocupa em cada eixo particular de exploração (propriedade privada dos meios de produção, controlo organizacional, qualificação e número de empregados) (cf. Carvalho Ferreira et al., 1995; Mendes, J. 1997; Wright, 1997). No caso da tipologia usada por João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Luís Fernando Machado, que resulta da articulação das propostas de Wright e de Bourdieu, são cruzadas as seguintes informações: categorias socioprofissionais e situação na profissão, escolaridade, posição hierárquica, dimensão da empresa e ramo de actividade (cf. Estanque e Mendes, 1999: 181).

[223] Observe-se, a este respeito, a distinção entre empregados executantes e operários industriais.

situação profissão – já se encontram *a priori* filtrados pela própria composição da amostra (a título ilustrativo, se contemplássemos estas dimensões à luz da segunda tipologia, restavam-nos apenas duas categorias: os profissionais técnicos de enquadramento e os empregados executantes). Interessa relevar que a classe trabalhadora se tem vindo, por força das transformações socioeconómicas, a fragmentar e a diversificar; assim, ainda que nossa análise incida apenas sobre parte da classe trabalhadora dos serviços, é nosso intuito evidenciar a sua heterogeneidade e os vectores que a configuram.[224]

Neste domínio, a nossa análise circunscreve-se à categoria socioprofissional, a qual foi definida em função da problemática teórica e dos propósitos analíticos da dissertação. Como se disse, estando controladas variáveis como o sector de actividade e a situação na profissão, tentámos operacionalizar a categoria socioprofissional a partir da conjugação da actividade profissional[225] e o nível de habilitações – processo que recaiu sobre a classe de técnicos de nível intermédio e a classe de quadros superiores. Nos demais grupos, optámos por manter desagregada as categorias de operadores/as de *call centre* e de operadores/as de caixa de super/hipermercado.

Como tivemos oportunidade de previamente sublinhar, as tipologias de classes frequentemente utilizadas deixam por fazer a articulação entre o sistema doméstico/familiar e o capitalista – reparo, aliás, frequentemente endossado pelas análises feministas às teorias da estratificação social. Como refere Danièle Kergoat, a sociedade capitalista e salarial e a divisão sexual do trabalho são factos correlativos. "É mesmo possível falar-se em 'coexistencialidade' ou mesmo em 'consubstancialidade' a propósito das relações de classe e das relações de sexo" (1998: 324, tradução livre).

Além da análise das relações de género, o nosso desafio passa ainda por pesquisar empiricamente os factores que configuram a diferenciação social e económica entre as mulheres, a partir de uma abordagem sobretudo compreensiva e qualitativa que se apoie no recurso às biografias/histórias de vida das mulheres (veja-se capítulo 5.4.3.). Contrastando com as teorias do capital humano ou com a teoria das preferências, o quadro de referência que norteia este trabalho salienta a interdependência entre os factores inerentes às biografias das mulheres e as estruturas socioeconómicas. Consideramos que é a partir dessa interdependência que podem ser apreendidas as diferentes situações das

[224] Aliás, recorde-se que, autores como Esping-Andersen (1993) e Fitoussi e Rosanvallon (1997), designadamente, sublinham que os trabalhadores dos serviços, dada a fluidez dos seus percursos laborais e profissionais, dificilmente podem ser analisados à luz das tipologias convencionais de classes sociais.

[225] A partir da descrição da actividade profissional (preenchimento do questionário), foi possível apreender o nível de autonomia e a posição hierárquica (variável que, no caso das entrevistas, foi claramente explicitada). A forma como operacionalizámos esta variável consta do quadro III.5, em anexo.

mulheres face ao emprego, bem como os riscos e as oportunidades com que se deparam no mercado de trabalho.

Convirá, por fim, notar que a referência nesta dissertação ao conceito de *reconfiguração das desigualdades* em nada se toca com as teses que entendem a classe social como um conceito histórico, característico da sociedade industrial e, neste sentido, sem pertinência analítica na actual paisagem social. Não se trata de subentender "ingenuamente" – como diria Elísio Estanque (1993:2) - que, subjacente às transformações socioeconómicas, se constata uma ruptura societal e que as desigualdades são uma realidade do passado, nem tão-pouco de admitir que os eixos que estruturam os padrões do desigualdade social na sociedade industrial já em nada se tocam com os do presente (vectores de desigualdade na sociedade dos serviços). Como aliás frisam Firmino da Costa *et al.* (2000:34): "No plano factual, o que acontece é que muitas das supostas novas desigualdades não são nada novas e muitas hipoteticamente desaparecidas antigas desigualdades estão bem presentes hoje em dia embora tenham mudado, evidentemente, em maior ou menor grau, de conteúdo e de implicações".[226]

Neste sentido, a alusão que aqui fazemos à *reconfiguração das desigualdades* não pretende fazer tábua-rasa das desigualdades do passado; pelo contrário, trata-se de assumir uma opção de distanciamento teórico relativamente às problematizações que colocam a tónica no fim das desigualdades (sejam de classe ou de género) e, em contraponto, relevar a dinâmica associada aos processos de estratificação social. É verdade que sempre houve desigualdades entre homens e mulheres, entre trabalhadores nacionais e imigrantes, entre grupos com diferentes condições de existência; todavia, à luz das transformações aqui sublinhadas, estamos certamente perante uma paisagem social em mudança, de contornos que se nos afiguram ambíguos, na qual confluem velhas e novas configurações de desigualdade social.

---

[226] Bourdieu refere igualmente: "Todo o meu trabalho mostra que num país do qual se dizia também estar a homogeneizar-se, a democratizar-se, etc., a diferença está em toda a parte. E nos Estados Unidos, hoje, não se passa um dia sem que uma nova investigação seja publicada mostrando a diversidade onde se queria ver a homogeneidade; o conflito onde se queria ver o consenso, a reprodução e a conservação onde se queria ver a mobilidade. Portanto, a diferença (...) existe e persiste" (2001 [1994]:12).
Cabe salientar que, em Portugal, nos finais dos anos de 1990, os indivíduos com rendimentos mais elevados auferiam 6,6 vezes mais que os mais pobres (enquanto na Dinamarca esse valor se cifra em 2,9) (Albuquerque, J.L., *et al.,* 2002). A propósito da crescente diferenciação socioeconómica, há a destacar o facto de, no nosso país, a desigualdade na distribuição de rendimentos ser a mais elevada de todo o contexto europeu (cf. C.E., 2003b: 30). Aliás, a heterogeneidade, e até a polarização, tem sido considerada uma característica singular da força de trabalho portuguesa (*vide* Santos, B., Reis, J; e Marques, M., 1990; Hespanha, 2001; Firmino da Costa *et al.,* 2003). Tendo como panorama os países da UE (15), A. Firmino da Costa *et al.* (2000:33) esclarecem: "(...) em países como Portugal, a estrutura de classes tende a constituir-se de maneira muito mais polarizada do que naqueles em que prevalecem distribuições mais avançadas de recursos educativos".

5.2. A opção pela perspectiva pluralista na análise das transformações do emprego e dos seus efeitos nas relações de género

As referências teóricas e metodológicas estruturantes do nosso modelo de análise inspiram-se nas perspectivas anteriormente designadas de pluralistas; todavia, podemos afirmar que todas as demais teorias apresentadas, para além das limitações endereçadas em cada capítulo, foram determinantes na reflexão que sustentou a nossa própria problemática. Trata-se, pois, de procurar analisar e interpretar a realidade que nos propomos partindo, por um lado, da relevância do sistema societal e das formas institucionais e, por outro, do princípio que as instituições são estruturantes e também reflexo da prática dos agentes sociais (de homens e de mulheres) (e.g., Humphries e Rubery, 1984; Beechey, V., 1988; M Burchell e Rubery, 1994; Doorne-Huiskes e Hoof, 1995; Crompton e Harris, 1999).

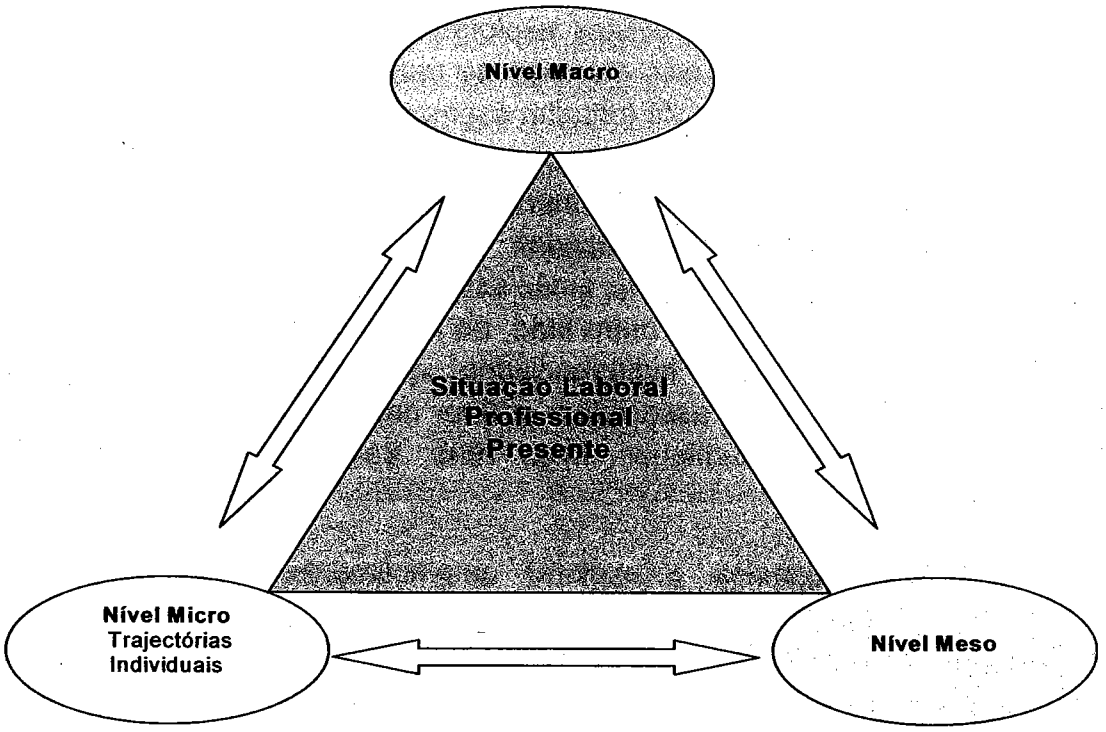
A influência das teorias que colocam a tónica nos factores de ordem institucional leva-nos a adoptar uma perspectiva contingencial relativamente às alterações socioeconómicas e aos seus efeitos nas relações de trabalho e nas relações de género. Neste sentido, sendo inquestionável a importância das *grandes* teorias, as problematizações, reflexões e as réplicas que suscitam, importa contudo relativizar, com sentido crítico e analítico, o determinismo (e até a futurologia) nelas contido (Castillo, 1999). Como tem sido sublinhado por Ilona Kovács (2002b), o discurso dominante em torno das transformações do trabalho e do emprego, seja de inspiração no tecnicismo optimista ou no tecnicismo pessimista, pauta-se pela inevitabilidade e homogeneidade das transformações em curso. Cabe, pois, à Sociologia romper com o discurso determinista dominante, com o cenário do inevitável, e tentar apreender empiricamente a possibilidade de coexistência de tendências contraditórias e ambíguas. Quer as transformações no mundo do trabalho e do emprego, quer aquelas que se prendem com as relações género requerem, a nosso ver, uma abordagem contingencial, contextualizada, que atente na especificidade de diferentes contextos económicos, socioculturais e políticos, assim como das instituições que os integram.

Como se procurou evidenciar, a controvérsia em torno da flexibilidade de trabalho e de emprego é vasta. De acordo com algumas teses, trata-se de um sintoma de afastamento (ou mesmo de ruptura) em relação à sociedade centrada no trabalho assalariado, pautada pela estabilidade e pela previsibilidade dos percursos profissionais. Nesta óptica, os percursos individuais relativamente homogéneos, contínuos e estáveis têm dado lugar a percursos complexos, descontínuos, diferenciados e individualizados. Na linha das perspectivas que Ilona Kovács (2002b) apelida de neoliberais e tecno-optimistas, a era da economia flexível abarca a multiplicidade de opções e oportunidades, o apogeu da afirmação da autonomia e liberdade individual – e, acrescentaríamos, a erosão do contrato de género tradicional em benefício de um contrato igualitário. Por outro lado, numa perspectiva crítica, a flexibilidade de trabalho e de emprego traduz-se na

degradação das condições de emprego, na generalização da insegurança e da precariedade social, no reforço dos papéis de género tradicionais, sendo portanto um elemento catalisador do retrocesso social.

Partimos da pressuposição de que a flexibilidade de emprego tanto comporta riscos como oportunidades para os indivíduos nela envolvidos. Esta questão, no nosso entender, deve ser perspectivada, e matizada, à luz do sistema societal e institucional (análise macro), das especificidades de cada sector de actividade e das estratégias de competitividade e de emprego prosseguidas pelas empresas, das respostas e estratégias sindicais relativamente às transformações do trabalho e do emprego (nível meso), bem como das oportunidades (ou constrangimentos) com que cada indivíduo se posiciona no mercado de trabalho (nível micro) – *vide* figura 9.

Figura 7 – Situação laboral e profissional: articulação de níveis de análise



Vários estudos têm salientado que o mercado de trabalho no sector dos serviços é profundamente diferenciado e fragmentado - facto que nos leva a considerar o pressuposto de que se assiste, igualmente, a uma crescente diferenciação social e económica no interior do grupo de mulheres (assim como no grupo dos homens) que prestam serviço naquele sector (cf. Humphries e Rubery, 1992; Abbott e Wallace, 1997; Walby, 1997; Brannen, 1998). Com efeito, uma das hipóteses centrais deste estudo é a de que não só se verifica uma reconfiguração da segregação sexual nos *novos sectores dos serviços*, como se assiste a uma tendência para a segmentação, se não mesmo polarização, entre as mulheres que ali prestam actividade.

De um modo geral, as teorias da segmentação, as que relevam a interdependência entre os dois sistemas (o patriarcal e o capitalista) e as teorias do capital humano têm teorizado e inspirado trabalhos nos quais são enfatizadas as diferença entre os homens e as mulheres; concomitantemente, são subestimadas as divisões que existem no interior de cada uma das categorias. O mercado de trabalho feminino tem sido perspectivado, directamente ou por omissão, como se fosse relativamente homogéneo e, frequentemente, como sinónimo de mercado secundário de emprego. Neste sentido, e sem descurar a persistência de um padrão de segregação sexual, entendemos que qualquer análise dicotómica sobre esta matéria se afigura redutora. Burchell e Rubery, nomeadamente, concluíram que a força de trabalho feminina é heterogénea e que, frequentemente, "as mulheres em condições de emprego favoráveis têm mais em comum com os homens em situação comparável do que com as mulheres inseridas em piores condições de emprego" (1994b:109, tradução livre).

A partir das leituras e das entrevistas exploratórias efectuadas, é possível ter presente que não existe um único mercado de trabalho nos *novos sectores dos serviços*, mas sim um mercado de trabalho segmentado em vários submercados, heterogéneos nas condições de trabalho e de emprego, nas oportunidades em matéria de qualificação e desenvolvimento profissional. Ali, se dá conta da existência de mercados especializados que requerem competências e qualificações muito precisas, as quais estão associadas a condições de trabalho e de emprego privilegiadas; e, por outro lado, de mercados menos especializados que, no limite, são mesmo indiferenciados, que não requerem requisitos qualificacionais e que estão associados a uma degradação das condições de trabalho e de emprego (Rodrigues, M.J., 1992; Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000; Kovács, 2002b).

Esta constatação levou-nos a explorar empiricamente a configuração da heterogeneidade feminina, partindo do pressuposto de que as mulheres trabalhadoras não constituem uma força de trabalho homogénea. A partir das metáforas sugeridas por Vicki Smith (2001), explorámos a hipótese segundo a qual a diferenciação socioeconómica entre as mulheres emerge da sua presença em segmentos distintos no contexto dos *novos sectores dos serviços:* o *segmento luminoso* (onde se enquadra o percurso de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional) e o *segmento sombrio* (no qual se encontram as mulheres com um percurso laboral de precariedade) (cf. corpo de hipóteses, capítulo 5.3).

Neste âmbito, afigurou-se-nos fundamental integrar alguns dos princípios das abordagens pós-estruturalistas. Recorde-se que, em contraponto com as teses do feminismo moderno, cujo *focus* de análise incidia sobre a categoria *mulher*, as abordagens pós-estruturalistas rejeitam o essencialismo e relevam o pressuposto de que existem diferentes *mulheres*. Assumimos neste trabalho um

posicionamento que reconhece a relevância quer da dimensão *género* (entendendo que as oportunidades e os condicionalismos com que as mulheres se confrontam ao longo do seu percurso de vida são influenciados pela incrustação da dimensão *género* em todas as instituições e práticas sociais), quer da dimensão *mulher* – a qual, numa perspectiva pós-essencialista, ressalta a *pluralidade* e a *diferença*.[227]

Relevar a pluralidade e a heterogeneidade não traduz, porém, a assimilação acrítica da teoria das preferências e do individualismo metodológico (cf. capítulo 4.3.2.). Importa-nos analisar as diferentes opções e atitudes face ao trabalho e à família, assim como as diferentes oportunidades laborais e profissionais, não como factores linearmente extrapolados a partir de uma análise centrada nas mulheres enquanto indivíduos (abordagem *micro)*, mas tendo presente que as opções, as atitudes e as trajectórias individuais não são isentas dos constrangimentos ideológicos, normativos ou materiais.

Procuramos, no quadro da análise dos percursos de vida das mulheres, apreender como é que o percurso pessoal/familiar se entrecruza com o laboral/profissional (e vice-versa), e identificar quais as orientações e atitudes das mulheres entrevistadas perante cada um dos domínios. Tendo presentes estes objectivos, recorremos a três tipologias. A primeira, exposta no quadro seguinte, diz respeito aos vários *tipos ideais* de orientações perante o trabalho remunerado:[228]

---

[227] Os estudos desenvolvidos por R. Crompton e Fiona Harris (1998) partiram de uma abordagem semelhante. Para as autoras, a estrutura de emprego reflecte não só as orientações e as opções individuais dos homens e das mulheres, como também os constrangimentos existentes a nível macro/institucional. "Argumentamos que o comportamento das mulheres face ao emprego reflecte a forma como constroem activamente as suas histórias profissionais e de vida, em termos daquilo que, historicamente, são as suas oportunidades e constrangimentos" (Crompton e Fiona, 1998: 119, tradução livre). Na tentativa de apreender a relação entre os constrangimentos estruturais que influem no comportamento das mulheres face ao emprego, as autoras realizaram um estudo comparativo entre cinco países (Inglaterra, Noruega, França, Rússia e a República Checa). Os diferentes constrangimentos nacionais advêm, a seu ver, da orientação e desenvolvimento do Estado-providência, das políticas familiares, do impacte das políticas em torno da "Agenda da Igualdade", dos modelos culturais de género, dos papéis socialmente atribuídos (e esperados) a homens e mulheres na família, na esfera laboral e na sociedade em geral (Crompton e Fiona, 1998: 124; veja-se também e.g. Smith, Fagan e Rubery; Pfau-Effinger, 1998a; McRae, 1998).

[228] Ainda no que concerne as orientações para o trabalho remunerado, procuramos aferir quais os aspectos extrínsecos e quais os aspectos intrínsecos mais valorizados entre a população inquirida, tendo presente os vários factores enunciados por Herzberg (1966) - factores que foram, inclusivamente, enunciados no questionário (veja-se anexo-texto 1, questão 46). Tal permitiu-nos fazer a ponte com as perspectivas teóricas desenvolvidas no capítulo 2.4.1., à luz das quais os factores intrínsecos reflectem uma orientação por valores pós-materialistas, e os factores extrínsecos reflectem a presença de valores materialistas.

Quadro 10 – Tipologia de orientações para o trabalho remunerado

• **Orientação por realização pessoal** O trabalho remunerado é assumido como um domónio central na vida, e a actividade profissional é fonte fundamental de realização pessoal.
• **Orientação instrumental** A participação na esfera laboral decorre de factores circunstanciais/externos (e.g. como o divórcio ou dificuldades financeiras), pelo que o trabalho remunerado é tido essencialmente como fonte de rendimento.
• **Orientação por dever** A participação na esfera laboral é encarada como um dever familiar, social ou cívico.
• **Indefinida** Nestes casos, não é possível determinar uma orientação clara perante o trabalho remunerado.

Fonte: Adaptado de: Lavile D' Epinay *et al.* (1988).

A tipologia seguinte procura apreender as disposições das mulheres entrevistadas perante a articulação entre a esfera laboral/profissional e a familiar/pessoal.

Quadro 11 – Modelo de disposições perante a articulação entre a actividade profissional e a vida familiar

Centrada na família e espaço doméstico Procura obter o melhor desempenho e o máximo de sucesso individual na vida familiar. A actividade laboral e profissional é secundarizada.
Adaptativa, visando uma articulação satisfatória (*satisficer*) Procura um desempenho satisfatório na esfera profissional e na familiar, não procurando maximizar nenhum dos domínios.
Maximizadora (*maximizer*) Procura um desempenho máximo (maximização do sucesso individual) nas esferas familiar e profissional.
Centrada na actividade profissional Procura obter o melhor desempenho e o máximo de sucesso individual na vida profissional. A vida pessoal/familiar é secundarizada.
Indefinida Situação em que não é possível determinar qual a disposição relativamente à interface trabalho remunerado-família.

Fonte: Adaptado de Crompton e Fiona (1998:126). [229]

[229] Os conceitos de *maximizer* e de *satisficer* têm a sua origem nas teorias racionais sobre a tomada decisão. No primeiro caso, assume-se que o indivíduo em causa tende a decidir maximizando os próprios interesses no processo de tomada de decisão (decisão óptima), a partir de um conjunto de regras e recursos de que dispõe e que lhe permite calcular o valor de utilidade esperada e seleccionar a alternativa óptima de entre um conjunto de outras alternativas. No segundo, na linha de Simon (1957), releva-se o princípio de que a capacidade de escolha e decisão é limitada, pelo que apenas é possível alcançar a solução satisfatória (*satisficing*), a qual satisfaz o nível de aspiração do decisor (cit. *in* Simões, 2001:408). No caso concreto da tipologia que se apresenta, as autoras partiram da abordagem do modelo racional de molde a apreender as disposições perante a articulação entre a esfera laboral/profissional e a familiar/pessoal. Assim, Rosemary Crompton e Fiona Harris utilizam o conceito de "satisficer", da autoria de Chafetz e Hagan (1996), o qual procura exprimir a disposição daquelas mulheres que tentam ser relativamente bem sucedidas nos dois domínios (trabalho remunerado e família), mas que não procuram maximizar nenhum (ao invés do que sucede com as mulheres maximizadoras) (cit. *in,* 1998:126). No nosso documento, o conceito "adaptativa" é utilizado, não na acepção de Hakim

Depois de, num primeiro momento, se ter procurado traçar as principais transformações socioeconómicas - as quais remetem para os efeitos das mutações no sistema capitalista (e.g. terciarização, difusão de TIC, recomposição socioprofissional, globalização, reorganização produtiva e organizacional, flexibilização do trabalho e do emprego, individualização das relações de trabalho, crise do papel social do Estado) e para as alterações no sistema família/agregados domésticos (dinâmicas nas estruturas familiares, na divisão sexual de trabalho, nos modelos culturais e ideologias dominantes em torno dos papéis de género) -, procurámos desenvolver um modelo de análise que nos oriente nos passos seguintes.

A nossa referência, no modelo de análise (*vide* figura 8, abaixo), ao conceito de sistema não tem implícita a noção estrutural-funcionalista de um todo complexo constituído por partes interdependentes, especializadas, funcionais e fundamentais para a manutenção do equilíbrio da ordem social. Decorre do enquadramento teórico e das teses que colocam a tónica nos sistemas institucionais, enquanto elementos que configuram a estrutura de uma determinada sociedade ou contexto social. Neste sentido, assume-se que:

- há interdependência entre os vários subsistemas do sistema societal (sistema sociocultural, sistema de mercado de trabalho, sistema de regulação estatal), ainda que cada um deles seja relativamente autónomo;

- o sistema (e cada subsistema) não é uma realidade una, coesa e homogénea; antes, é perpassado por contradições, incoerências e conflitos;

- o sistema (e cada subsistema) não é estático e imutável, mas sim dinâmico e aberto à influência do exterior, seja de outros sistemas seja às práticas e acções sociais.

São, pois, as características dos vários sistemas e a interacção entre eles que configuram a estrutura de um determinado contexto social. As estruturas, por sua vez são constitutivas das (e constituídas por) práticas sociais dos actores.

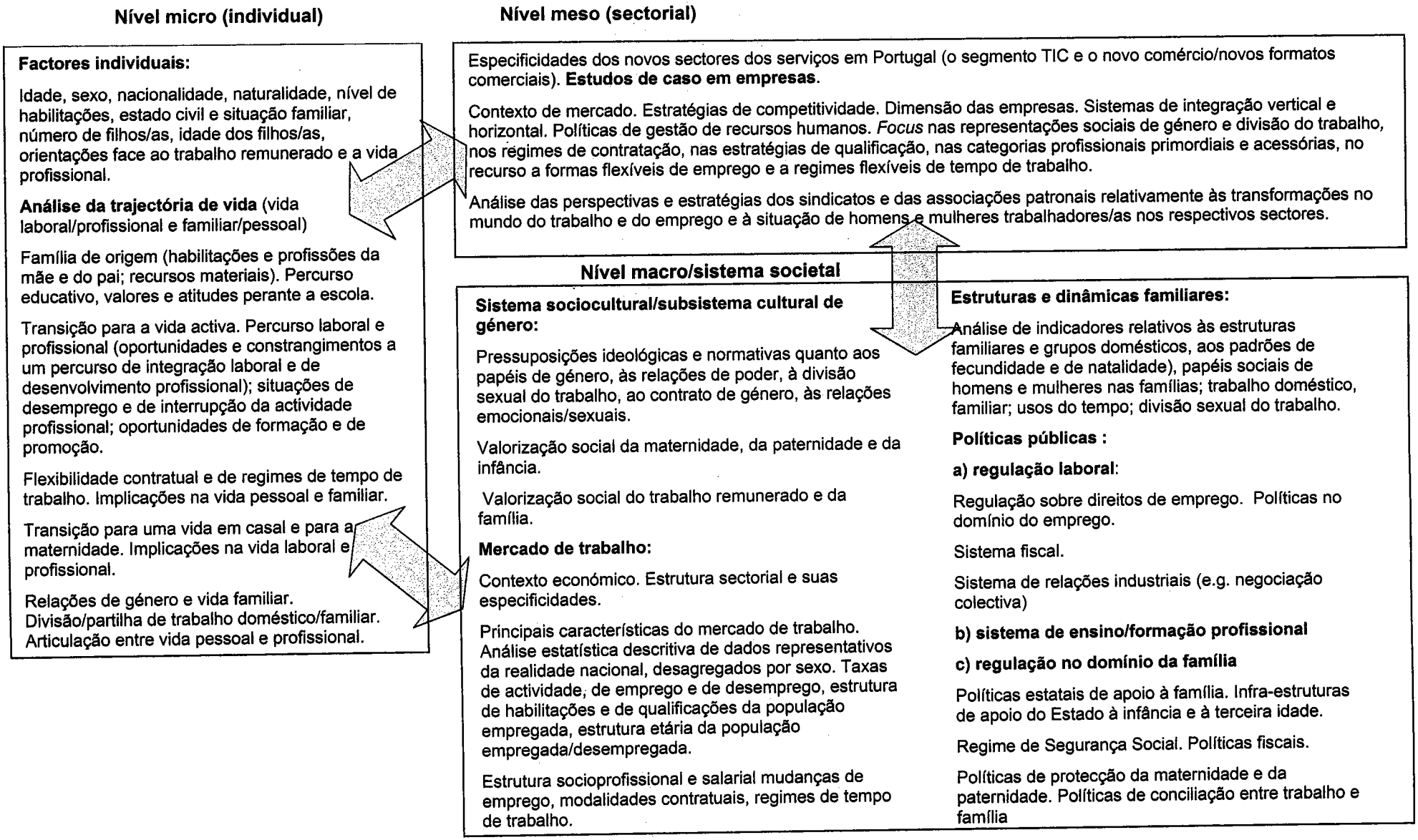
Interessa sublinhar que, não obstante a relevância da formulação de um modelo de análise e de interpretação que reflicta, de um modo tão completo quanto possível, as nossas opções teóricas e metodológicas, o certo é que, no decorrer da investigação, nos vimos obrigadas a fazer opções e a privilegiar umas dimensões em detrimento de outras. Com efeito, a matriz teórica desta

---

(conotação com ambivalência) (cf. quadro 4), mas no sentido de uma "solução de compromisso" entre a esfera laboral e a familiar (*id. ibid.).* Traduzimos literalmente os outros conceitos, sendo que as mulheres centradas na actividade profissional são apelidadas, pelas autoras, de "mulheres carreiristas". O recurso aos conceitos da abordagem racional de decisão permitirá, posteriormente (Parte III), demonstrar que a racionalidade é limitada e que, efectivamente, se colocam vários constrangimentos às disposições individuais das mulheres neste domínio.

dissertação situa-se no contexto da Sociologia do Trabalho e do Emprego, pelo que há uma predominância, no plano da análise macro, de variáveis que procuram captar a flexibilidade de trabalho e de emprego à luz da dimensão *género*. Assumimos, ainda, a necessidade de articular e cruzar o mundo do trabalho e do emprego com a esfera familiar; todavia, tal objectivo não desafiou a presunção de, com a mesma profundidade, operacionalizar conceitos e variáveis centrais à Sociologia da Família. Deste modo, e no que respeita ao enquadramento societal, a ponte com este campo do saber alicerçou-se no recurso a estudos realizados em Portugal nesse domínio. Aqui, afigurou-se igualmente importante compreender algumas características do sistema de regulação laboral e das políticas estatais de apoio às famílias. Estamos, porém, conscientes que um maior aprofundamento destas dimensões extravasaria a exequibilidade desta tese (e nos transportaria, provavelmente, a(s) outra(s)...).

Figura 8 – Modelo de análise



5.3. Formulação do corpo de hipóteses

Uma vez definidas as nossas opções teóricas-metodológicas e o quadro conceptual que as sustenta, impõe-se apresentar o corpo de hipóteses que orientará o nosso trabalho de investigação. Importa referir que as mesmas nos foram suscitadas pelas problematizações teóricas previamente apresentadas, mas não só: a sua formulação decorre, também, das informações e reflexões a que nos conduziram algumas entrevistas de carácter exploratório a informantes privilegiados/as (vide capítulo 5.4.4.), bem como trabalhos de investigação realizados em Portugal no domínio do género (tanto no campo das relações do trabalho e do emprego, como no da família) - estudos que, pela sua relevância empírica, foram enquadrados na Parte II deste estudo.

A hipótese central que preside a esta dissertação, e que aliás é comum ao projecto de investigação mais vasto, é a de que os efeitos da flexibilidade de emprego no *novo sector dos serviços* são ambíguos.[230] Isto é, tanto podem comportar *riscos* (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, degradação das condições de trabalho: baixas remunerações, ocupações pouco qualificadas e de baixo estatuto, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar/privada e agravamento das desigualdades sociais, incluindo o reforço do modelo tradicional de relações de género), como abrir *janelas de oportunidade* (possibilidade de uma participação laboral mais ajustada às necessidades e aspirações dos indivíduos, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar e pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género).

Desta suposição derivam, pois, outras hipóteses centrais que norteiam e conferem especificidade à nossa investigação, e que passamos a sistematizar:

1) Os efeitos da flexibilidade de emprego e de trabalho (hipótese descrita anteriormente) não são independentes do género, *i.e.*, os riscos e as oportunidades não são alheios/as às representações e papéis sociais cristalizados em torno do género masculino e do género feminino.

2) A flexibilidade de emprego (a natureza dos vínculos contratuais e a flexibilidade de percursos laborais e profissionais) e a flexibilidade de horários de trabalho (incluindo o regime de trabalho a tempo parcial, o horário por turnos rotativos ou fixo e a isenção de horários) não são isentos da dimensão *género.* As mulheres, por força de um conjunto de forças ideológicas e económicas (factores de ordem estrutural) e das práticas sociais que

[230] Trata-se, como já se fez referência, do Projecto *As Formas Flexíveis de Trabalho e Emprego: Riscos e Oportunidades,* financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, coordenado pela Professora Doutora Ilona Kovács, e acolhido institucionalmente pelo SOCIUS (ISEG-UTL).

enformam o seu quotidiano, são mais vulneráveis à precariedade dos vínculos laborais e a regimes de tempo de trabalho consentâneos com percursos de precariedade.

3) O mercado de trabalho do sector *dos novos serviços* é heterogéneo e segmentado: os segmentos intensivos em conhecimento (integrados no sector TIC) caracterizam-se por condições de trabalho e de emprego privilegiadas (salários elevados, estabilidade contratual, oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional) e são predominantemente masculinos; os sectores pouco intensivos em conhecimento, como é o caso dos *call centres* e do novo comércio de retalho (segmentos onde é particularmente expressiva a força de trabalho feminina) associam-se a condições de trabalho e de emprego precárias (baixos salários, precariedade contratual, escassas ou nulas oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional).

4) Pese embora o padrão de segregação sexual, as mulheres que trabalham nos *novos sectores dos serviços* não constituem um grupo homogéneo.

   5.1) Nos sectores estudados, a força de trabalho feminina apresenta-se segmentada em dois pólos, a saber: aquelas que tiveram oportunidade de integrar o segmento intensivo em conhecimento do sector TIC fazem parte do *segmento luminoso* dos *novos sectores dos serviços* (remunerações elevadas, vínculo contratual estável, oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, regime de horário a tempo inteiro, possibilidade de escolher o horário de trabalho); as mulheres que prestam actividade no segmento dos *call centres* e nos novos formatos comerciais (e.g. empregadas de balcão/assistentes de vendas, ou como operadoras de hiper/supermercado) fazem parte do *segmento sombrio* (baixas remunerações, vínculos contratuais precários, escassas ou nulas possibilidades de formação e de desenvolvimento profissional, horários de trabalho impostos pela entidade empregadora).

   5.2) As diferenças entre as mulheres resultam de um processo cumulativo de atributos, recursos e experiências individuais que enformam as suas trajectórias laborais/profissionais e familiares. Os principais factores que explicam a heterogeneidade de posições individuais no espaço laboral e profissional são:

   a) o nível educacional/qualificacional

   As mulheres mais qualificadas do ponto de vista escolar e profissional tendem a ser menos vulneráveis aos riscos da flexibilidade de trabalho e de emprego.

   A realização pessoal depende, nestes casos, do envolvimento na esfera profissional. No que respeita à articulação entre a vida familiar e a vida

profissional, as disposições apontam maioritariamente para a centralidade deste último domínio ou para a procura de um desempenho máximo em ambos. Estas mulheres tendem a não trabalhar a tempo parcial. O tempo não consumido na esfera do trabalho remunerado não é necessariamente despendido em actividades domésticas e/ou familiares, uma vez que tendem a valorizar o tempo para si próprias – quer seja para o lazer ou para o enriquecimento do capital qualificacional. Na esfera familiar, tende a prevalecer o modelo igualitário ou o de compromisso – probabilidade que aumenta à medida que se eleva o nível de habilitações e de qualificações dos respectivos companheiros/cônjuges.

Ao invés, as mulheres menos qualificadas tendem a dispor de uma orientação centrada em factores externos à actividade profissional (instrumental ou por dever). No domínio da interface trabalho-remunerado-família, são comuns as disposições "adaptativa" ou "centrada na família". A escassez de oportunidades de emprego leva estas mulheres a não terem possibilidade de integrar o *segmento luminoso* do sector dos serviços, sendo vulneráveis à contratação precária (contratos a termo e/ou vínculos com ETT) e ao TP involuntário. A situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e a falta de perspectivas de oportunidades na esfera laboral e profissional reforça a falta de motivação para investir neste domínio. Além disso, mais dependentes da remuneração auferida pelos companheiros/cônjuges, estas mulheres são também mais permeáveis à conformidade com uma divisão tradicional do trabalho doméstico. Esta situação, aliada aos escassos recursos para contratar serviços de apoio, diminui ainda mais o tempo disponível para investir na empregabilidade e melhorar a condição laboral e profissional.

b) a categoria socioprofissional

Verifica-se um ciclo vicioso entre a categoria socioprofissional, as oportunidades favoráveis de emprego, o investimento contínuo em capital qualificacional/profissional, a centralidade da actividade profissional, a maior autonomia económica e simbólica, o reforço da auto-estima, a maior margem de poder nas relações de género e de capacidade negocial no sentido da modernização (modelo igualitário na relação de casal); e - fechando e reforçando o ciclo -, uma maior disponibilidade para investir na carreira profissional.... Trata-se de um processo cumulativo que favorece a integração destas mulheres no *segmento luminoso* do *novo sector dos serviços*.

O inverso é igualmente verdadeiro: as mulheres com profissões pouco ou nada qualificadas, que trabalham a tempo parcial e com condições de emprego e de trabalho degradadas, sentem-se menos motivadas para investir nas suas qualificações e na esfera profissional, a que se associa uma menor auto-estima e autonomia, uma menor margem de poder para negociar as relações de género na esfera familiar no sentido de uma maior simetria da partilha de tarefas e responsabilidades – factores que, por sua vez, reforçam a vulnerabilidade no mercado de trabalho e

dificultam o escape ao circuito de empregos no interior do *segmento sombrio* dos *novos sectores dos serviços*.

c) Nacionalidade, naturalidade, origem étnica e etnicidade

As variáveis enunciadas neste *item* constituem vectores de marcada diferenciação entre as mulheres. Aquelas pertencentes às minorias étnicas e as mulheres imigrantes constituem um grupo particularmente vulnerável aos riscos da flexibilidade de trabalho e de emprego. Estas mulheres tendem a estar concentradas no *segmento sombrio* dos sectores em análise; e, no âmbito deste, a estar sobrerepresentadas nas ocupações mal pagas, de estatuto social inferior, pouco ou nada qualificadas e contratualmente precárias. São ainda vulneráveis ao trabalho clandestino e ilegal, prestado à margem de um vínculo contratual formalizado e dos elementares direitos laborais e sociais. A sua orientação para o trabalho remunerado é fundamentalmente instrumental e tendem a sobrevalorizar os aspectos extrínsecos. Representam o segmento laboral feminino mais vulnerável à precariedade social.

d) Valores e atitudes face ao trabalho remunerado

As mulheres jovens, mais qualificadas, integradas nas categorias socioprofissionais mais elevadas, tendem a sobrevalorizar os factores intrínsecos – e.g. autonomia, realização pessoal, oportunidade para participar nas tomadas de decisão... Ao invés, devido à maior fragilidade no mercado de trabalho, as mulheres menos qualificadas, portadoras de uma orientação mais instrumental para o trabalho remunerado, tendem a valorizar mais os factores extrínsecos (segurança de emprego e recompensas remuneratórias/materiais).

As mulheres que mais valorizam os factores intrínsecos são, por sua vez, aquelas que tendem a perspectivar a actividade profissional como central nas suas vidas e como fonte de realização pessoal. Por seu turno, as mulheres que sobrevalorizam as dimensões extrínsecas do trabalho tendem a dispor de uma disposição mais instrumental relativamente à actividade profissional, e uma disposição mais "adaptativa" relativamente à articulação entre a vida familiar e a vida profissional.

Quanto mais as mulheres valorizam os factores intrínsecos, maior a tendência para uma divisão do trabalho doméstico mais simétrica (relações género tendencialmente igualitárias). Quanto mais orientadas por factores extrínsecos, maior a probabilidade de pertencerem a uma família tradicional, na qual é desequilibrada a divisão de papéis e de responsabilidades entre os membros do casal (relações de género tradicionais).

e) Idade

As diferenças geracionais reflectem-se nas experiências laborais e profissionais das mulheres. Aquelas mais jovens tendem a ser mais escolarizadas, sendo também maior a probabilidade de terem enveredado por ramos de ensino próximos das áreas mais estratégicas da economia, incluindo aquelas ligadas às novas tecnológicas de informação e comunicação (o que nos remete para a hipótese anterior sobre qualificação)

As mulheres mais jovens tendem a ser portadoras de uma maior orientação para os factores intrínsecos do trabalho remunerado, onde se destaca a procura de realização pessoal (o que nos reenvia para a hipótese anterior sobre valores e atitudes)

As gerações mais jovens de mulheres tendem ainda a beneficiar do processo de *individuação* e do ideal de *relação pura* e, portanto, são mais críticas relativamente à divisão tradicional do trabalho doméstico. Por conseguinte, os modelos igualitário e de compromisso são mais prováveis nas relações entre casais jovens, o que permite às mulheres em causa uma maior disponibilidade para investir no campo laboral e profissional e de beneficiar das oportunidades que possam suceder.

f) Situação familiar

As mulheres solteiras e sem responsabilidades familiares tendem a envolver-se mais na carreira profissional e a orientar-se essencialmente por factores intrínsecos. No caso das mulheres com família constituída, a ideologia tradicional em torno do seu papel social, em particular o peso das responsabilidades domésticas e familiares, tende a diminuir as hipóteses de investimento na esfera profissional – o que se reforça à medida que se eleva o número de dependentes. Além disso, como aumentam também as despesas familiares, estas mulheres tendem a sobrevalorizar os factores extrínsecos, designadamente a estabilidade de emprego e os aspectos remuneratórios.

Esta hipótese é filtrada por aquelas previamente enunciadas, pelo que deve ser matizada, em particular, à luz das habilitações/qualificações e da categoria socioprofissional. As mulheres mães que são portadoras de um nível elevado de habilitações e que exercem profissões enquadradas no *segmento luminoso* valorizam, igualmente, os aspectos intrínsecos do trabalho, sobretudo a dimensão realização pessoal. Como beneficiam de recursos materiais e simbólicos que lhes permitem contratar serviços de apoio e/ou renegociar as relações de género no sentido de uma maior partilha, a disposição perante a articulação entre "trabalho remunerado" e "família" assenta na procura de um desempenho máximo nos dois domínios.

> Já as mulheres com filhos/as, pouco qualificadas e que se enquadram no *segmento sombrio* tendem a manifestar uma disposição "adaptativa" ou "centrada na família". A ausência de perspectivas no domínio profissional, as remunerações baixas e (eventualmente) irregulares, a falta de apoios públicos à família, a divisão sexual tradicional do trabalho doméstico/familiar, são factores que condicionam a participação na esfera laboral e profissional; podem, ainda, gerar desencorajamento para investir a este nível e, em contrapartida, reforçar a centralidade do espaço familiar.

De sublinhar que, apesar de as hipóteses aqui formuladas fazerem a ponte entre o enquadramento teórico e a estruturação da investigação empírica, é nossa intenção não as tomar como orientações analíticas fechadas e impenetráveis. Partilhamos do princípio que a curiosidade analítica deve conceder sentido de abertura a facetas interessantes que possam eventualmente emergir dos dados recolhidos (cf. Bryman e Cramer, 1993 [1990]:4).

5.4. Metodologia: a opção pela articulação entre o método quantitativo e o qualitativo

5.4.1. As fontes estatísticas nacionais e europeias

Na tentativa de contemplar a forma como a flexibilidade de trabalho e de emprego é praticada pelas empresas do *novo sector dos serviços*, de observar como é que as mutações do trabalho e do emprego são experienciadas pelos/as trabalhadores/as que ali prestam actividade, e de relevar a dimensão *género* incrustada nessas vivências, a nossa análise recai, num primeiro momento, sobre algumas características do mercado de trabalho em Portugal. Neste sentido, procedemos à análise descritiva de dados estatísticos representativos da força de trabalho portuguesa e, nalgumas situações, também da europeia. Nesta parte (Parte II), o objectivo fundamental é, assim, o de descrever as tendências em termos de comportamento no mercado de trabalho de homens e mulheres, bem como estudar a influência das mudanças socioeconómicas no comportamento de algumas variáveis – como seja as taxas de actividade, de emprego e de desemprego, os regimes de tempo de trabalho, os horários de trabalho, o tipo de contratos, a estrutura de habilitações e de qualificações da mão-de-obra, e a estrutura socioprofissional e salarial.

Num segundo momento da Parte II, tentámos dar conta da evolução de tendências nas estruturas familiares e nas relações de género no domínio das famílias/agregados domésticos. Neste ponto, procurámos sobretudo traçar o panorama das dinâmicas familiares, tendo considerado conveniente o recurso a investigações empíricas conduzidas recentemente por especialistas

portugueses/as na matéria. Todavia, sempre que possível, procedemos à actualização estatística dos dados contemplados nos respectivos estudos.

Proceder a um estudo quantitativo rigoroso a partir das fontes estatísticas nacionais é uma tarefa difícil e complexa, o que resulta não só da dispersão dos dados por várias fontes descoordenadas entre si, como do facto daqueles se reportarem a diferentes amostras e de se sustentarem em distintos critérios metodológicos, métodos de recolha e tratamento de dados. Deste modo, confrontamo-nos frequentemente com valores discrepantes, quando referentes às mesmas modalidades de emprego, consoante as diversas fontes de informação, ou as variações nos critérios e conceitos utilizados pela mesma fonte ao longo dos anos. Como tem sido já relevado noutros estudos, as estatísticas oficiais dificilmente conseguem dar conta das formas de trabalho informais, que têm lugar na economia subterrânea, das trajectórias intermitentes e irregulares (cf. e.g. Chagas Lopes e Perista, coord.,1995a; Kovács e Falcão Casaca, 2001).

Parte substancial da informação analisada na Parte II decorre de dados coligidos e tratados pelo INE (Instituto Nacional de Estatística), os quais resultam do Inquérito ao Emprego (inquirição que abrange indivíduos residentes em Portugal). Trata-se, portanto, da única fonte estatística disponível que resulta de uma inquirição directa à população. Esta tem uma periodicidade trimestral e realiza-se a partir de entrevistas a uma amostra de agregados domésticos residentes[231] em alojamentos privados no território nacional. Visa-se fundamentalmente caracterizar a população face ao trabalho e analisar a dinâmica do mercado de trabalho – em particular, fenómenos como o emprego, o desemprego, as horas trabalhadas, o subemprego, mão-de-obra disponível, etc. As características observadas no Inquérito dizem particularmente respeito à situação no curso da semana de referência, isto é, naquela previamente definida (de Segunda a Domingo (e as entrevistas tendem a ser realizadas na semana que sucede a de referência).[232] Uma vez que o agregado doméstico é considerado como unidade

[231] Entende-se por "agregado doméstico privado" o conjunto de indivíduos que se encontre a residir numa base permanente no mesmo alojamento, estando a cargo desse agregado todas as despesas básicas, independentemente da existência ou não de laços de parentesco. Os indivíduos inquiridos, e portanto considerados como residentes do alojamento, são aqueles que, na semana de referência, ali vivem e entendem ser aquela a sua residência principal. Incluem-se ainda os indivíduos que não se encontrem temporariamente no alojamento, mas que não residam em qualquer outro de modo permanente. O conceito de alojamento privado refere-se a um local independente que se destina a habitação humana e que, no período de referência, não está a ter qualquer outra utilização. Em algumas situações, porém, também são incluídos como respondentes aqueles que residem em alojamentos colectivos mas com participação no mercado de trabalho (e.g. pessoas a cumprir o serviço militar ou militares de carreira, estudantes em escolas com internato ou em lares). Já pessoas a viver em noutro tipo de alojamentos colectivos – como é o caso daqueles alojados em hotéis, pensões, em instituições de assistência social ou religiosas, ou ainda alojamentos móveis, ficam excluídos do acto de inquirição.

[232] No que toca ao plano de amostragem, o INE estabelece como princípio que a amostra deve garantir uma distribuição temporal e uniforme ao longo de cada trimestre, mais concretamente das treze semanas que o compõem. A determinação da dimensão da amostra decorre dos seguintes critérios de representatividade que passamos a citar "Para cada região NUTS II e para a variável

de análise, recolhe-se informação sobre todos os indivíduos que lhe pertencem. Importa ainda referir que a informação obtida resulta de uma entrevista directa a cada indivíduo em particular ou, em caso de ausência, a outro membro do agregado que possa responder em seu lugar.[233]

A título ilustrativo, em 2000, o questionário individual reuniu cerca de 150 questões, agrupadas em torno de seis temas: (1) *actividade principal*, onde se procurava obter informação sobre a condição perante o trabalho, profissão e situação na profissão, tipo de contrato de trabalho e sua duração, remuneração (líquida) obtida, tempo e horário de trabalho, empresa/estabelecimento em que o indivíduo trabalha e respectivo sector de actividade; (2) *segunda actividade*, onde o objectivo era caracterizar esta actividade; (3) *formação*, indagando-se o nível de instrução de cada indivíduo inquirido, bem como a eventual frequência do sistema de ensino ou de cursos de formação profissional; (4) *experiência profissional anterior*; visando reunir informação sobre as razões que levaram os indivíduos a abandonar a experiência profissional anterior bem como classificar situações de desemprego; (5) *procura de emprego,* onde as questões incidiam sobre a disponibilidade individual para trabalhar e as diligências entretanto empreendidas no sentido de tentar obter emprego, bem como a duração da procura; (6) *situação um ano antes*, destinando-se a caracterizar a condição perante o trabalho um ano antes e, consequentemente, a analisar os fluxos e a dinâmica do mercado de trabalho e a mobilidade geográfica eventualmente associada. Todavia, e lamentavelmente, esta informação, no que respeita ao tipo de contrato no ano anterior, não se encontra desagregada por sexo.

As dificuldades em proceder a uma análise aturada prendem-se, por exemplo, com as quebras de série, como é o caso das ocorridas em 1992 (de 1991 para 1992) e 1998 (de 1997 para 1998). Trata-se, pois, de alterações que são introduzidas a nível metodológico e que compreendem uma nova concepção de questionário, bem como de mudanças no plano de amostragem e na dimensão da amostra. Quer dizer que, se numa série encontramos disponível um certo número de variáveis e indicadores, na série seguinte não só a organização de dados se alterou, como foram abandonados indicadores em benefício de outros até então

---

Desemprego, desde que a sua representatividade amostral face à população em idade activa seja de pelo menos 5%, o desvio-padrão relativo da média anual não poderá exceder 8% dessa estimativa;para qualquer sub-população amostral cujo efectivo seja pelo menos 5% da população em idade activa, o desvio-padrão relativo da estimativa da variação entre dois trimestres sucessivos, a nível nacional, não deverá exceder 3% dessa sub-população (Inquérito ao Emprego, Metodologia, 2000). A recolha directa da informação é feita através de entrevista assistida por computador (sistema CAPI - *Computer Assisted Personal Interviewing).*

[233] Os indivíduos com menos de 10 anos de idade respondem essencialmente a um grupo restrito de questões; já aqueles com idades compreendidas entre os 10 e os 14 anos de idade respondem a todo o questionário, a fim de serem apreendidas eventuais situações de trabalho infantil (ainda que estas não sejam contabilizadas para efeitos da caracterização da população activa (categoria que integra os indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico, quer estejam empregados/as ou desempregados/as).

nunca tratados.[234] Estas alterações perturbam o acompanhamento das estatísticas e, consequentemente, o acesso a um suporte quantitativo que permita a real interpretação da dinâmica e das tendências do mercado de trabalho em Portugal. Estamos, portanto, na presença de dados que não são estritamente comparáveis, ainda que permitam, de algum modo, uma leitura da evolução estrutural do emprego (Chagas Lopes, coord.,1995b).

São poucas as estatísticas anteriores a 1998 que aparecem desagregadas por sexo, o que – dada a natureza do nosso estudo – dificulta a análise de dados referentes a esse período. A evolução da taxa de actividade por grupos etários é dificilmente analisável, uma vez que a agregação de idades difere ao longo dos anos. Dificuldades semelhantes colocam-se ao nível de uma análise por sexo ou por idade, na medida em que nem sempre as mesmas informações recolhidas são ponderadas à luz destas variáveis. É, sobretudo, a partir da quebra de série introduzida entre 1997 e 1998 - cujas alterações na definição da amostra e na concepção do questionário visaram a harmonização com os dados Europeus trabalhados pelo Eurostat - que obtemos mais informação relevante desagregada por sexo e grupos etários.

Apesar destas limitações com que nos confrontámos, os dados do INE foram privilegiados neste estudo. De todas as fontes disponíveis, a informação resultante do IE é a que cobre o leque mais vasto de variáveis relacionadas com o emprego, a que acresce o facto de incidir sobre agregados domésticos - e não sobre empresas ou estabelecimentos, como é o caso dos dados recolhidos e tratados pelo actual DEEP/MSST.[235]

O IEE (Inquérito ao Emprego Estruturado), conduzido pelo MSST, "inquire os estabelecimentos ou unidades locais, medindo a evolução do emprego no sector estruturado da economia (IEE Janeiro de 2002, DETEFP). Ora, a informação ali tratada é aquela que as empresas enviam para o Ministério à luz do que consideraram ser *oficial*; ou seja, os respectivos Balanços Sociais ou Quadros de Pessoal podem ser preenchidos em função daquilo que é entendido como *típico,* concordante com o quadro legal. Neste sentido, longe de o generalizar (mas também de o subestimar), cabe-nos supor que alguma informação relativa ao emprego pode eventualmente escapar àquela base de dados.

---

[234] Além das mudanças que se prendem com a feitura do questionário e com as variáveis e indicadores ali introduzidos, há ainda alterações de índole conceptual e metodológica que dificultam a análise da informação ao longo do tempo – como é caso da avaliação da situação face ao emprego. A este respeito, e tomando em consideração o conceito de população activa, a *idade mínima* passou de 12 anos (patente nos dados que coligimos de 1987) para 14 anos em 1992 e, mais recentemente, para 15 anos (depois de 1998). Há a notar ainda as modificações ao nível da recolha e do tratamento da informação - agregação dos indicadores, reclassificação das actividades económicas, reagrupamento das categorias por tipo de contrato, duração de contrato, escalões etários.

[235] Designação formalmente vigente em Junho de 2004.

O IEE pretende avaliar a evolução do emprego por actividade económica, dimensão dos estabelecimentos e regiões. Realiza-se trimestralmente a uma amostra de estabelecimentos de todos os sectores de actividade, à excepção da administração pública, as entidades patronais com actividades de exploração agrícola, silvícola ou pecuniária e das famílias com pessoal doméstico (serviços domésticos). São considerados como estando em situação de emprego todos os trabalhadores/as que no período de referência (entre o último dia do 3º trimestre de 2001 e o último dia do 4º trimestre de 2001) prestam trabalho durante pelo menos uma hora para o estabelecimento alvo de inquérito, independentemente do vínculo contratual. Assim, por exemplo, conseguimos obter alguma informação sobre o pessoal em regime de *outsourcing*, *i.e.*, colocado naqueles estabelecidos por via de Empresas de Trabalho Temporário (ETT). Todavia, um número significativo das variáveis ali tratadas não estão desagregadas por sexo, e, em Janeiro de 2003, os dados disponibilizados reportavam ao primeiro trimestre de 2002.[236]

No que respeita ao Balanço Social, entregue anualmente por empresas com pelos menos 100 trabalhadores/as (independentemente do vínculo contratual) (informação tratada também pelo DEEP), os dados resultantes são também limitados, porquanto são pouco representativos do nosso tecido empresarial – onde, como é consabido, predominam as micro e pequenas empresas. A este facto acresce a ausência de dados actualizados; recorde-se, pois, que no início de 2003 os dados disponibilizados reportavam-se a 1999 - o mesmo sucedendo com os Quadros de Pessoal, apesar de, aqui, conseguirmos o nível de informação mais desagregado em termos de sectores de actividade. Também, neste domínio, uma análise diacrónica se revela difícil em virtude das alterações introduzidas na Classificação das Actividades Económicas Portuguesas por Ramos de Actividade (CAE). Através dos Quadros de Pessoal conseguimos informação sobre a estrutura empresarial, o emprego, a duração de trabalho, as remunerações e a regulamentação colectiva. Lembramos que as respostas ao QP são obrigatórias para todas as entidades com trabalhadores/as ao seu serviço, em Outubro de cada ano[237]. Apesar de parte da informação recolhida reportar à realidade nacional, a maioria dos dados publicados apenas diz respeito ao tecido empresarial, e respectivos/as trabalhadores/as, do Continente.

No que toca às fontes internacionais, os dados processados pelo Eurostat ou pela OCDE reflectem as próprias deficiências das estatísticas nacionais – o que está patente na discrepância de valores frequentemente observados. As dificuldades

[236] Recordamos que no âmbito do MTTS (anterior MTS), as estatísticas sobre o mercado de trabalho são processadas por três organismos: o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), o DETEFP (Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional), designado no Departamento de Estatística antes de 1998, e o DEPP (Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento).

[237] Até 1994, os quadros de pessoal reportavam-se a Março.

agravam-se quando se pretende efectuar uma análise comparativa entre os países da UE ou da OCDE. Mais uma vez, a falta de harmonização em matéria de conceitos, amostras e metodologias, entre os variados organismos dos diferentes países, dificulta (não raras vezes impede) análises comparativas rigorosas.

Se é verdade que algumas das formas flexíveis de emprego, e apesar das lacunas que temos vindo a expor, já se encontram identificadas, é preciso ter presente que são muito variadas e heterogéneas, difíceis de identificar, e que parte substancial das mesmas escapa às fontes estatísticas (Kovács, I. e Casaca, Sara F., 2001). Ainda, parafraseando Fitoussi e Rosanvallon (1997), as categorias e os conceitos utilizados pelo aparelho estatístico permanecem aqueles que foram concebidos na sociedade industrial e de acordo com as características da sociedade e do emprego daquele período – " (...) uma sociedade de classes, estanque, organizada hierarquicamente, cujos movimentos eram de uma relativa lentidão. Não permitem, por isso, mais do que uma apreensão limitada da sociedade actual" (1997:12). Quer dizer que as estatísticas, tal como nos são disponibilizadas, não permitem compreender os padrões actuais de diferenciação, porventura cada vez mais individualizados, os percursos laborais fluidos e instáveis. É, neste sentido, que os autores salientam a necessidade de uma nova cultura estatística (*id. ibid.*: 44).

5.4.2. O inquérito por questionário e a definição da amostra

A fase de observação e operacionalização de informação agregada (Parte II) foi complementada com análise quantitativa dos dados obtidos através do inquérito por questionário (Parte III). Aqui, procurámos explorar o modo como as especificidades dos sectores e das empresas seleccionadas se entrecruzam com os perfis e percursos individuais dos/as inquiridos/as. O recurso ao inquérito por questionário decorreu da necessidade de apreender informação relativamente extensa sobre as condições de trabalho e de emprego e sobre os percursos laborais e profissionais daqueles/as que actualmente trabalham *nos novos sectores dos serviços* (cf. Ghiglione e Matalon, 2001 [1977]).

Quem inquirimos...

Como explicitaremos mais à frente, o processo de selecção das empresas alvo de estudo foi particularmente difícil e moroso. Na maior parte dos casos, esteve fora de questão a possibilidade de, mediante a definição de uma amostra estratificada, inquirir directamente os/as respectivos/as trabalhadores/as. Consequentemente, correríamos o risco de, em face da solução pragmática de deixar alguns questionários com a Administração ou com alguém responsável pelo Departamento de Recursos Humanos, de obter uma amostra enviesada (o

processo de distribuição dos inquéritos deixaria de obedecer aos nossos objectivos de investigação e passaria a ser controlado pela empresa em questão, pelo que, eventualmente, os/as trabalhadores/as *flexíveis* poderiam ficar à margem de qualquer auscultação). Ademais, as próprias respostas poderiam não ser espontâneas e fidedignas; afigura-se-nos legítimo supor que os indivíduos se sentem constrangidos a responder livre e espontaneamente quando o processo de inquirição é mediado e controlado pela entidade que os emprega, onde prestam trabalho, ou por quem a representa.

Dada a impossibilidade de constituir uma amostra representativa do universo, tentámos alcançar a *melhor* amostra *possível*, de entre os inúmeros obstáculos, condicionantes e contratempos com que nos deparámos. A informação referente ao grupo de homens e de mulheres que a constituiu está longe, obviamente, de ser representativa do universo, mas entendemos que não só é pertinente à luz das hipóteses teóricas anteriormente formuladas, como responde aos objectivos propostos.

Na maior parte dos casos, pondo em prática o desafio da imaginação sociológica legado por Wright Mills (1976 [1959]), envidámos esforços para contactar os indivíduos pessoalmente, acabando estes, em muitas situações, por constituir o nó de contacto de outros. Excluída desde o início a ambição pela representatividade, o método de amostragem pode ser definido como intencional; ou seja, procurámos que a população estudada se adequasse, em primeiro lugar, o mais possível à problemática teórica e ao corpo de hipóteses equacionado; e, em segundo, reflectisse a variedade de subsectores de actividade, de categorias socioprofissionais, de regimes contratuais e de horários de trabalho; e ainda, dentro do possível, de níveis de habilitações, situações familiares e escalões etários (sabendo que as pessoas que trabalham nos *novo comércio* e no sector TIC são em geral jovens – facto que, *a priori,* faz variar pouco o estado civil e a situação familiar dos/as inquiridos/as).

A opção por esta metodologia revelou-se, na prática, bastante complexa e de resultados morosos. Efectivamente, contactar os/as inquiridos/as individualmente, foi uma tarefa extremamente exigente em termos de tempo (ao invés do que sucedia nos estudos "clássicos" em que se aplicava um questionário e se recolhia, no momento, um número significativo, ou até representativo, de respostas). Ao todo, e depois da realização de um pré-teste, foram aplicados 187 questionários, de administração directa (82 homens e 105 mulheres a laborar nos sectores de actividade seleccionados).

Quadro 12 – Sectores de actividade dos inquiridos/as

SECTOR TIC
Telecomunicações
Informática/software
Audiovisuais/comunicação/imagem
Call-centres
NOVOS FORMATOS COMERCIAIS
Comércio grandes superfícies/hipermercados
Comércio/retalho em centros comerciais

Não sendo representativa, a delimitação da dimensão da amostra recai sobre os seguintes critérios: a saturação de informação (vários especialistas na matéria sublinham que, a partir de um certo número de questionários, a informação satura-se, não acrescentando mais valor informativo), o bom senso (se for uma amostra demasiado pequena será, em princípio, menor a variedade de casos e a sua precisão), e os meios possíveis e a disponibilidade de tempo (e.g. Boudon, 1973, Javeau, 1978; Almeida e Pinto, 1982; Ghiglione e Matalon, 2001 [1977]; Bryman e Cramer, 1993 [1990]). Tendo presente, por um lado, os propósitos da investigação e, por outro, as dificuldades e condicionalismos já aqui evocados, convencionámos empenhar todos os esforços para conseguir aplicar entre 150 a 200 questionários. A morosidade do processo e a necessidade, por imperativos de tempo, de "fechar" a base de dados e iniciar a fase de análise dos mesmos, permitem explicar o número de casos alcançado.

Não se tratava, portanto, de conseguir com a aplicação do questionário "uma estimativa das grandezas" (Ghiglione e Matalon, 2001 [1977]: 58), ou de procurar extrapolar as conclusões da pesquisa empírica para o universo, mas tão-só de conhecer intensivamente as características do grupo alvo de estudo. A partir do questionário, foi então possível:

a) Analisar as condições de trabalho e de emprego, assim como os percursos laborais dos/as trabalhadores/as flexíveis, além dos valores e atitudes face ao trabalho remunerado, as suas expectativas e avaliações subjectivas relativamente ao campo laboral e profissional.

b) Observar, de entre os sectores de actividade estudados, quais os segmentos que mais recorrem a horários e contratos flexíveis (não permanentes).

c) Relevar o efeito da dimensão *género* na flexibilidade contratual e na mobilidade de percursos individuais.

d) Analisar as condições de trabalho e de emprego, os itinerários laborais dos/as trabalhadores/as a tempo parcial, além dos seus valores e atitudes face ao trabalho remunerado, as suas expectativas e avaliações subjectivas em relação à esfera laboral e profissional.

e) Examinar o *efeito* da dimensão género na flexibilidade de tempo de trabalho.

f) Investigar o *efeito* da dimensão género nos valores e atitudes face à actividade profissional e à vida familiar, na divisão sexual do trabalho doméstico/familiar e nas representações em torno do modelo de relações de género ideal.

g) Perscrutar a evidência da segmentação da força de trabalho feminina, quer no que tange às condições de trabalho e de emprego, quer aos percursos laborais e profissionais, aos valores e atitudes perante a actividade profissional e a família.

Com efeito, a relevância desta última dimensão, e a originalidade que representa no quadro dos estudos sobre o género, designadamente em Portugal, incitou a um maior aprofundamento - objectivo que esteve na base da opção pela realização de entrevistas em profundidade (histórias de vida). A opção por este método não tem implícita a *ilusão biográfica,* como sugere Bourdieu a propósito do recurso às histórias de vida por parte da Sociologia (2001 [1994]:53), nem nenhum apego - como advertem alguns/as autores/as (e.g. Estanque, 1993; Crompton, 1999; Kovács, 2002b) - às teses neoliberais, que, a partir de uma visão atomística da vida social, vêem cada indivíduo como soberano na construção das suas oportunidades de vida. Como clarificaremos no ponto seguinte, apesar de o *focus* de análise recair sobre a trajectória individual, em nenhum momento as histórias de vida se bastam a si mesmas ou implicam a subavaliação das condições estruturais que as configuram - e, portanto, da dimensão colectiva das mesmas (cf. Wright, 1988). Neste sentido, e com Billiard, Debordeaux e Lurol (2000:260), entendemos que as trajectórias são traduções concretas dos fenómenos estruturais, e esperamos nelas poder captar quer percursos laborais, profissionais e familiares diferenciados em função do género, mas também ver reflectida a diversidade de trajectórias femininas.

A formulação do guião de questionário teve em vista não só os propósitos da presente dissertação, mas, igualmente, os objectivos do projecto de investigação mais vasto (no âmbito do qual, como se referiu, foi desenvolvido o presente trabalho). Assim, estão contempladas questões comuns, enquanto outras resultam da especificidade dos nossos próprios objectivos empíricos. Efectivamente, e na medida em que nos propusemos articular as várias dimensões da esfera do trabalho remunerado com as da vida familiar, foi

necessário contemplar perguntas sobre o "contexto familiar" – (e.g. questões 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66 e 69 do questionário (cf. quadros seguintes; veja-se também anexo-texto 1).

Quadro 13 – Variáveis contempladas no inquérito por questionário

Caracterização geral	Percurso laboral e profissional	Situação actual: trabalho remunerado
Sexo (Q72),	existência de mudança de emprego (Q17),	tipo de relação contratual (Q13),
sector de actividade (Q1),	razões inerentes às mudanças de emprego (Q18),	regime de duração de trabalho (Q14),
profissão (Q6) (Q9),	número de vezes que mudou de emprego (Q16),	horário de trabalho (Q14),
habilitações (Q57),	grau de utilidade das experiências anteriores de emprego para o desempenho profissional no presente (Q21),	intensidade de trabalho (Q29b, Q30, Q31 e Q32, Q33a),
ramo de ensino (Q57),	rotatividade de funções (Q19),	local de exercício de actividade profissional (Q8),
idade (Q73).	situações contratuais anteriores (Q13),	percepção do grau de adequação do trabalho às competências e qualificações obtidas (Q10),
	situações de desemprego (Q22),	eventual exercício de actividade profissional complementar (Q11),
	razões inerentes à situação de desemprego (Q23),	razões inerentes ao exercício de actividade profissional complementar (Q12),
	duração da(s) situação(es) de desemprego (Q24),	vencimento líquido mensal (Q34),
	estratégias utilizadas para tentar ultrapassar a situação de desemprego (Q25),	antiguidade na empresa (Q4),
	interrupção da actividade profissional (Q26),	existência de promoções (Q35),
	razões subjacentes à interrupção da actividade profissional (Q27),	motivos subjacentes às eventuais promoções (Q36),
	duração da eventual interrupção (Q28),	percepção da situação económica da empresa (Q5),
	frequência de cursos de formação (Q40),	satisfação com as várias dimensões do trabalho e do emprego (Q52),
	percepção do grau de utilidade da formação profissional para a melhoria das perspectivas profissionais (Q42),	
	avaliação do percurso profissional (Q51),	

Quadro 13 – Variáveis contempladas no inquérito por questionário (continuação)

Centralidade do trabalho remunerado e da vida profissional	Expectativas em relação ao futuro laboral e profissional	Vida familiar e articulação com a vida profissional
valores e orientações para o trabalho remunerado (Q45, Q46, Q47 e Q50)	grau de confiança no futuro profissional (Q56),	estado civil (Q70),
grau de importância da actividade profissional em relação às outras dimensões da vida (e.g. lazer, vida afectiva e familiar) (Q53)	disponibilidade para mudar de emprego (Q44),	grau de escolaridade do cônjuge e/ou pais (Q57),
situação profissional ideal (Q49),	disponibilidade para mudar de situação profissional (Q48)	profissão do cônjuge e/ou pais (Q58),
pertença ou disponibilidade para pertencer a organizações sindicais e outras (Q54 e Q55),	disponibilidade para frequentar cursos de formação profissional (Q43),	existência de filhos/as (Q61),
	expectativas de promoção (Q37),	idade dos/as filhos/as (Q61),
	expectativas em torno de permanência na empresa (Q38),	número de pessoas do agregado familiar (Q71),
	grau de receio de perder o emprego (Q39),	avaliação da situação económica do agregado familiar (Q59),
		apoios prestados pela empresa à educação/cuidados com os/as filhos/as, (Q62)
		divisão sexual do trabalho doméstico (Q64),
		divisão sexual dos cuidados com os filhos (Q64),
		modelo de divisão de papéis ideal (Q65),
		modelo de divisão de papéis real (Q66),
		existência de ajuda doméstica (Q69),
		percepção em torno da articulação entre a vida profissional e familiar (Q67),
		motivos da eventual dificuldade dessa articulação (Q68),
		tempo de lazer (Q33c)
		tempo em actividades voluntárias (Q33d).

A formulação do questionário compreendeu a operacionalização de várias variáveis, isto é, a sua *desmontagem* em dimensões, indicadores e índices. A título ilustrativo, a variável *satisfação com o emprego actual* foi decomposta em várias dimensões (e.g. relações com colegas, nível de remuneração, contrato de trabalho, horários de trabalho, oportunidades de promoção). As posições individuais relativamente a cada uma das dimensões foram, por sua vez, medidas através da construção de uma escala de 5 valores (escala de Likert), oscilando entre o "nada satisfeito/a" (índice 1) e o "totalmente satisfeito/a"(índice 5).[238]

Os dados recolhidos através dos questionários foram introduzidos e armazenados na base de dados do programa estatístico SPSS/PC (*Statistical Package for Social Sciences*), o que requereu um processo de codificação das respostas. A maioria das questões contempladas no questionário é de natureza fechada; contudo, relativamente às questões semi-fechadas e aos (poucos) casos de questões abertas, houve necessidade de analisar o conteúdo das respostas, ao que sucedeu a respectiva operacionalização e codificação. Este processo passou, ainda, pela atribuição de um rótulo (*label*) a cada variável e aos respectivos valores.

As potencialidades do programa SPSS são conhecidas, desde a possibilidade de criar novas variáveis a partir das existentes, de combinar relações lógicas – o que permite, designadamente, analisar o comportamento de duas variáveis controlando uma terceira (assim sucede, por exemplo, quando pretendemos saber qual a relação entre o nível de habilitações escolares e o rendimento salarial controlando a variável sexo), além de efectuar todo o tipo de cálculos estatísticos, desde os mais simples até aos mais complexos. No caso concreto da nossa pesquisa, além do cálculo de estatísticas descritivas, foi também efectuada análise bivariada. Deste modo, em função das características de cada variável (nominal, ordinal ou de intervalos), foi possível aplicar testes de diferenças entre os valores de duas variáveis (testes não paramétricos, uma vez que não eram conhecidas as características da população de onde a amostra foi seleccionada) (cf. Bryman e Cramer, 1993 [1990]:145), ou ainda identificar associações entre duas variáveis – o que passou pela construção e interpretação de tabelas de contingência simples ou até, quando oportuno, pela aplicação do teste adequado (teste do qui-quadrado) e pelo cálculo de estatísticas (e.g. coeficientes de correlação). Em algumas situações, explorámos ainda as relações, ou diferenças de valores, entre três ou mais variáveis (análise multivariada).

[238] De acordo com a escala de Likert, são apresentadas aos indivíduos várias afirmações, relativamente às quais são convidados a indicar o seu grau de acordo ou desacordo numa escala de cinco ou sete pontos (cf. Bryman e Cramer, 1993 [1990]:79).

5.4.3. A pertinência da metodologia qualitativa: da entrevista à história de vida

> *A sociedade engendra as ideologias, os valores e as técnicas, mas são os homens que as fazem, transportam e vivem e isto ao longo do desenrolar diário de cada existência.*
> (Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983]:151)

Apesar da forte componente de análise estatística e quantitativa presente nesta dissertação, ela parece-nos claramente insuficiente face à problemática em estudo e aos objectivos que nos propomos. Como diriam Fitoussi e Rosanvallon (1997), os indicadores estatísticos não conseguem dar conta do medo que os indivíduos têm do dia de amanhã (1997: 15). Também Daniel Bertaux, no início da década passada (1991), sublinhava a necessidade de o conhecimento sociológico transpor o monopólio do paradigma quantitativo; caso contrário, teremos uma concepção socioestatística do fenómeno, não uma concepção verdadeiramente sociológica. Apesar das objecções levantadas à perspectiva de Catherine Hakim, parece-nos adequado o entendimento que a linguagem quantitativa opera ao nível descritivo, mas raramente consegue um alcance maior, quando na verdade as mudanças complexas que se verificam na sociedade impelem para a adopção de uma abordagem metodológica multifacetada, capaz de integrar os métodos de análise qualitativos. Como aliás, escreveu António Barreto, "Não há definição que resuma um país. Nem estatística que valha a verdade de um povo" (2000:37). Cientes de que, no fim deste trabalho, prevalecerá a sensação de que valeu a pena procurar pelo menos parte de verdade, optámos por complementar a aridez e a insuficiência dos números com uma metodologia de natureza qualitativa.

Não descurando que as trajectórias de vida são modeladas pela dimensão *género,* procurámos desatacar a diversidade de trajectórias femininas. O recurso ao método das histórias de vida permitirá compreender, por um lado, qual o reflexo das mutações estruturais na situação laboral e profissional das mulheres, e, por outro, quais os factores patentes nas suas histórias/trajectórias de vida que explicam a sua eventual vulnerabilidade, ou protecção, face aos riscos de instabilidade e de precariedade de trabalho e de emprego.

O método biográfico, aliás uma herança da Escola de Chicago, é extremamente rico, na medida em que, numa orientação holística, permite apreender como é que as alterações socioeconómicas têm condicionado as experiências dos indivíduos no mercado de trabalho (e.g. Ferratori, Franco, 1981; 1990; Thompson, 1981; Pais, 1986; Miller, 2000). Convém, contudo, precisar que a nossa opção metodológica recai sobre a formulação de histórias de vida, não propriamente sobre o método biográfico – o qual, em rigor, extravasa a realização de

entrevistas e depende da análise de documentação adicional sobre os indivíduos em questão (e.g. cartas pessoais e diários) (cf. Faraday e Plummer, 1979).

O itinerário individual é traçado desde os momentos mais decisivos da infância, as principais características da família de origem, a relação com os estudos, os ramos de ensino seleccionados, as eventuais interrupções neste domínio e suas causas, a transição para a vida activa e o percurso laboral e profissional, as continuidades e eventuais descontinuidades a este nível, a transição implicada no momento de saída de casa dos pais e/ou no início de uma relação conjugal, do nascimento dos/as filhos/as (a formulação do itinerário tem, como pano de fundo, a tentativa de apreender a inter-influência entre factores do foro familiar e da esfera do trabalho remunerado).

O pendor diacrónico desta análise permitirá ainda comprovar uma das nossas hipóteses fundamentais, a recordar: as oportunidades (ou os riscos) que hoje as mulheres enfrentam no mercado de trabalho são moldadas por um cúmulo de atributos, recursos e experiências que enformam os seus percursos de vida, e que têm lugar na esfera do trabalho, na família e no sistema de ensino e de formação profissional. Além disso, as histórias de vida assumem particular acuidade quando em causa está o propósito de conduzir uma análise aprofundada da interdependência entre a esfera laboral/profissional e a familiar/pessoal. A título ilustrativo, recordaríamos que este método foi privilegiado no estudo de Rosemary Crompton e Fiona Harris (1999), tendo permitido apreender a pertinência dos factores "escolha" e "constrangimento. Tratou-se, neste caso, de procurar compreender os *processos* através dos quais as mulheres chegam a diferentes combinações de biografias familiares e de emprego, e, simultaneamente, de demonstrar que as intenções e as acções das mulheres variam ao longo do tempo e em função das circunstâncias envolventes (1999:132). Esta ênfase no percurso individual não perde, portanto, de vista o contexto mais vasto e a influência dos condicionalismos externos; na linha de Ferratori (1990:55), diríamos que não é possível dissociar a *praxis* humana da *praxis* totalizante.

Há interdependência entre a vida passada do indivíduo, o seu percurso pessoal, as experiências vividas no âmbito da família e do mercado de trabalho, por um lado, e a sua posição presente na esfera laboral e profissional (e.g. Thompson, 1981; Ferratori, 1990; Gershuny *et al.*, 1994). Além disso, como nos diz M. Maruani (1991:44), estudar a situação das mulheres no mundo trabalho requer necessariamente um novo olhar por parte da Sociologia do Trabalho, que seja capaz de ultrapassar a tradicional fronteira entre a análise da esfera do trabalho remunerado e a do trabalho não-trabalho.

A entrevista que configura cada história de vida desenrola-se a partir do guião previamente formulado e contempla dez dimensões fundamentais:

I. Características pessoais
II. Contexto familiar de origem
III. Educação e formação (Percurso educativo e formativo)
IV. Percurso profissional e laboral
V. Situações de desemprego e interrupções da actividade profissional
VI. Emprego/actividade profissional actual
VII. Avaliação do percurso profissional
VIII. Perspectivas futuras de emprego/trabalho/actividade
IX Contexto(s) familiar
X Tempos livres e gestão do tempo, outros.

O guião (cf. anexo-texto 2), no caso da histórias de vida, não foi apresentado às entrevistadas, servindo apenas como recordatória das dimensões acima descritas. Assumiu, assim, uma função de enquadramento, permitindo orientar o discurso das narradoras para os temas da entrevista; e, também, uma função de precisão (saliente-se que, com base no guião, é possível solicitar informação não fornecida espontaneamente, assegurando que todas as entrevistas implicadas no processo contemplam as mesmas categorias de análise) (cf. Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983]: 51). Ao todo, foram realizadas 20 entrevistas, dirigidas exclusivamente a mulheres. Procurou-se, dada a forte componente qualitativa, não representar o mundo mas representar o *caso* – como sugere Machado Pais (2001:109), sendo que o *caso* reflecte a nossa problemática e os objectivos deste estudo em concreto. Mais uma vez, os critérios de selecção foram – e seguindo ainda o raciocínio do autor - a compreensão e a pertinência, não a representatividade estatística (*id. ibid.:* 110)..

Cada entrevista teve aproximadamente a duração de duas horas, tendo o seu conteúdo sido gravado e, posteriormente, integralmente transcrito. De acordo com vários manuais consultados sobre o método das histórias de vida, é fundamental que, depois de obtida a autorização da pessoa a entrevistar, o registo de cada narrativa seja o mais real possível – propósito que é assegurado pelo recurso a um utensílio de gravação (e.g. microgravador) (cf. nomeadamente, Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983]: 51-56).

É verdade que o recurso a um instrumento de gravação pode ser tomado pelo/a interlocutor/a como inibitório; todavia, a nossa experiência comprova que essa inibição, a acontecer, se dissipa nos primeiros minutos da narrativa. Confirmamos que, quando indagadas sobre as histórias de vida, e uma vez conquistada uma relação de confiança, os interlocutores - neste caso, as mulheres entrevistadas - se *soltam* e o seu discurso narrativo flui com particular naturalidade e espontaneidade. Na verdade, todas as mulheres entrevistadas, por mais sinuosa ou afortunada que fosse a história a narrar, revelaram uma capacidade de abertura notável. Aliás, ousaríamos mesmo afirmar que o nosso interesse pela

sua história de vida parecia despontar em cada uma delas um rasgo de satisfação e, simultaneamente, de estímulo para desvelar o percurso de vida.

Estamos em crer que o registo escrito *in loco* não só dificultaria o discurso *solto* e o raciocínio espontâneo das interlocutoras, como impediria o registo integral de toda a narrativa - além de, certamente, desvirtuar a relação face-a-face e tudo o que de positivo esta implicou. Parece legítimo supor que o contacto visual entre as partes e a "escuta activa" por parte de quem entrevista (processo que, uma vez desprendido do bloco de notas e da compulsão da escrita, se revelou aos olhos das narradoras como "escuta intensamente atenta") são factores que recriam uma maior ambiência de proximidade, ligação e empatia. Como nos é recordado por Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983], fora do contexto clínico, falar da vida pessoal a alguém que não nos é emocionalmente próximo tem pouco de *natural*; cabe, pois, a cada entrevistador/a recriar a relação menos *artificial* possível e mais propensa à mitigação de reservas e ao estímulo da confiança.

Uma vez constituído o *corpus* (conjunto de informação recolhida), consultado e lido repetida e amiudadamente, recorremos à técnica de análise de conteúdo (e.g. Grawitz e Pinho, 1970; Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983]; Vala, 1989). Esta obedeceu a dois critérios: o ordenamento cronológico (permitindo, por exemplo, compreender como é que a transição para a maternidade influi na disposição perante a actividade profissional, ou quais os efeitos de uma situação de desemprego nas relações familiares); e o ordenamento temático (Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999 [1983]). Esta desmontagem temática e transversal permitiu uma análise tipológica (organização e classificação da informação), ajudando assim a descomplexificar o *corpus*. O ordenamento por temas ou categorias (rubricas significativas em função das quais o conteúdo é classificado) destina-se a organizar e, em certa medida, a descomplexificar a informação recolhida (Grawitz e Pinho, 1970: 484). Como diria Jorge Vala (1989: 110), trata-se de um processo que visa estabilizá-la, identificá-la, ordená-la e atribuir-lhe sentido.

Neste caso concreto, as categorias estavam pré-definidas (grelha de análise) decorrendo do quadro conceptual e das tipologias previamente formuladas – perfis laborais e profissionais, tipos de orientações perante o trabalho remunerado, de disposições perante a articulação entre a vida familiar e a vida profissional, e tipos de divisão/partilha sexual do trabalho na família (modelos de relações de género). A apresentação das entrevistas, ao longo da Parte III, obedece ao ordenamento temático. Significa, portanto que, em relação a cada tema a analisar, são integrados excertos ilustrativos das várias entrevistas – testemunhos que optámos por apresentar na *primeira pessoa.* Como sugerido por um manual de referência, o trabalho do/a investigador/a, compreendendo a análise e os comentários a cada história de vida, deve ser claramente separado das palavras do/a narrador/a (Poirier, Clapier-Valladon e Raybaut (1999

[1983]:148). É, assim, nosso objectivo enquadrar e analisar as narrativas, mas salvaguardar a sua expressão *viva* – que, afinal, nos parece ser a expressão própria de cada narradora. Significa que, depois de um trabalho de "descontrução" através do processo de análise tipológica (tarefa que nos remete para a dimensão colectiva do *corpus*), "repegar" nas palavras de cada narradora é, no fundo, devolver-lhe a dimensão autobiográfica (*id. ibid.:* 149). Em suma, a análise das histórias de vida configura, como diria Machado Pais a propósito da Sociologia da Vida Quotidiana, uma "espécie de lançadeira de tear, de um lado para o outro, num movimento pendular, cerzindo no universo social as micro e as macroestruturas" (1986: 51).

5.4.4. Selecção e inquirição das empresas e dos/as informantes privilegiados/as

Como forma de procurar compreender as condições de emprego dos homens e das mulheres inquiridas, a análise das trajectórias individuais foi complementada com a recolha de informação em empresas com actividade nos sectores apurados (entrevistas directivas a membros da direcção ou do departamento de recursos humanos e recolha de documentação interna). O guião, relativamente fechado (*vide* anexo-texto 3), compreendeu as seguintes dimensões:

- Sector de actividade;
- Origem do capital, situação jurídica e gestão;
- Actividades desenvolvidas: principais e secundárias;
- Mercados: principais e secundários;
- Dimensão e caracterização da estrutura organizacional;
- Laços de cooperação e de subcontratação;
- Estratégias de competitividade da empresa;
- Caracterização e evolução dos recursos humanos (sexo, profissões, habilitações, qualificações, idades);
- Políticas de formação, por sexo;
- Políticas de incentivo e recompensas, por sexo;
- Formas de emprego e tipos de relação laboral, por sexo;
- Regimes de horários de trabalho, por sexo;
- Políticas/Medidas de conciliação entre a vida familiar e a profissional.
- Interpretação do quadro legal.

Na tentativa de completar o conteúdo das entrevistas, solicitámos, sempre que possível, informação interna (jornal interno, comunicados, organograma) e ainda os balanços sociais dos últimos cinco anos. Contudo, apenas uma empresa nos forneceu o último balanço; as demais, ainda que se tenham apoiado em informação contida no documento aquando da entrevista, não de mostraram disponíveis em cedê-lo.

A proximidade às empresas foi um processo árduo e moroso. O primeiro contacto formal com as mesmas efectuou-se por via de uma carta onde constavam os objectivos do estudo e, concomitantemente, se solicitava a colaboração no mesmo; posteriormente, cerca de uma semana depois, e tendo a carta recepcionada como "pano de fundo", procurou-se estabelecer um contacto telefónico. Nesta fase, afigurou-se particularmente comum a solicitação de uma nova carta ou de um *faxe*, agora dirigido/a especificamente a uma pessoa referenciada. A partir deste momento, e sem excepção, o *assunto* ficou a ser avaliado. As fases seguintes sugerem atitudes empresariais profundamente polares em relação a estudos desta natureza.

As empresas que se mostraram colaborantes foram relativamente céleres no agendamento da entrevista e comunicaram directamente (via telefone) a disponibilidade. É verdade que algumas foram mais abertas que outras na informação e documentação fornecida, mas a postura comum - de acolhimento e de disponibilidade relativamente a este estudo – revela, em primeiro lugar, abertura à sociedade e à comunidade científica em particular; e, em segundo, que as suas práticas laborais são assumidas, prontas a serem desveladas perante uma bateria vasta de questões que escapam ao seu controlo e que raiam frequentemente temáticas melindres em torno da legalidade, da ética empresarial, entre outras matérias sigilosas referentes a estratégias de competitividade. Importa notar que praticamente todas estas empresas aceitaram que a entrevista fosse gravada, o que obviamente abona a favor da transparência das mesmas.

No pólo oposto, deparámo-nos com empresas, muitas vezes de igual prestígio no mercado, mas que, lamentavelmente, não só prolongaram desmesuradamente a sua resposta (às vezes, durante meses), como não formalizaram a negação por escrito, nem fizeram qualquer comunicação telefónica uma vez tomada a decisão. Depois de contactos sucessivos, a resposta da *ausência de disponibilidade para colaborar no estudo* foi praticamente comum a todos eles. Esta atitude de fechamento sugere-nos várias suposições: em primeiro, que havia uma real indisponibilidade por parte destas empresas, provocada, nomeadamente, por excesso de trabalho naquele período em particular. Todavia, mesmo que assim fosse, é-nos difícil divisar as razões que suspenderam o nosso pedido por tanto tempo algures nas gavetas de qualquer secretária ou, eventualmente, na difícil reflexão das hierarquias. Além disso, seguindo o raciocínio da indisponibilidade, seria mais curial que as respostas destas empresas tivessem deixado margem para uma oportunidade de colaboração num outro momento posterior – o que efectivamente não sucedeu. Posto isto, afigura-se-nos verosímil conjecturar mais duas suposições, a saber: que, nestes casos, está patente um total desinteresse em abrir as portas à comunidade científica e à sociedade em geral (neste sentido, estas empresas vêem-se como meros agentes no mercado, fechados nas suas ligações económicas e sem qualquer responsabilidade ou interesse de abertura ao exterior); ou, então, que o nosso contacto foi percepcionado como incómodo e

que, se sucedido, levaria ao questionamento inquietante sobre matérias laborais e outras, sobre as quais estas empresas não estão interessadas em aclarar ou expor as suas posições. Assim:

- do total de oito empresas do ramo da distribuição (super e hipermercados), apenas uma se mostrou disponível para colaborar no nosso estudo; conseguimos aceder aos balanços sociais de outra empresa através de um sindicato.[239]

- do total de doze empresas do ramo das telecomunicações, apenas quatro responderam positivamente em tempo útil (dois *call centres*, uma empresa operadora de telecomunicações móveis, e outra empresa que presta serviços no domínio dos sistemas de informação);

- do total de quinze contactos com empresas ligadas à consultoria no domínio dos conteúdos informáticos, software e multimédia, apenas quatro se predispuseram a aceitar colaborar nesta investigação;

- das oito empresas de *outsourcing*/prestação de serviços e de trabalho temporário contactadas, metade aceitou cooperar.

No domínio das entrevistas exploratórias a informantes privilegiados/as, foram ainda entrevistados dirigentes de alguns dos sindicatos que representam os/as trabalhadores/as dos sectores seleccionados. No que respeita a outros organismos formalmente contactados (cf. quadro abaixo), apenas a APRITEL (Associação de Operadores de Telecomunicações) declinou a nossa solicitação de colaboração. O quadro seguinte sintetiza quais os informante privilegiados entrevistados no âmbito deste estudo.

Quadro 14 - Informantes privilegiados/as: quadro síntese

SINDICATOS
CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços
SINDETELCO - Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais
SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais
OUTROS ORGANISMOS
ANETIE – Associação Nacional das Empresas das Tecnologias de Informação e Electrónica
APDT - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho
CCP - Confederação do Comércio de Portugal
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
ICP - Instituto das Comunicações de Portugal/Anacom
APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição

[239] Todavia, importa salientar que são dados relativos a 1997 e que, apesar de nos prestaram alguma informação, não podem ser linearmente transpostos e comparados com os dados actualizados recolhidos juntos das demais empresas.

PARTE II – Análise empírica: nível societal

1. Participação das mulheres no mercado de trabalho

A participação das mulheres no mercado de trabalho não é um fenómeno novo; a história – como escreve Harriet Bradley (1998) – comprova que os empregadores sempre recorreram à mão-de-obra feminina com o fito de reduzir custos de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores masculinos têm resistido, nomeadamente por via dos sindicatos, a que as mulheres tenham acesso às mesmas condições de trabalho e emprego (Nicole-Drancourt, 1990; Abbott e Wallace, 1997; Walby, 1997; Bradley, 1998). No entanto, é com a recomposição sectorial da economia, em particular com a expansão do sector dos serviços, que a feminização se acentua. Com efeito, a proporção de mulheres a trabalhar no sector não só é particularmente expressiva, como sobreleva a dos homens.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, que se vem acentuando desde os anos de 1960, afigura-se, a nosso ver, como um dos elementos indutores da transformação das relações de género. A taxa de actividade feminina na Europa dos quinze não tem parado de aumentar desde a década de 1980. Com efeito, observando o contexto europeu, é possível verificar que o hiato entre homens e mulheres, no que toca à participação na esfera laboral, se tem vindo a estreitar: enquanto a participação destas tem vindo a aumentar significativamente, a dos homens tem estabilizado ou até mesmo declinado (Rubery, Smith e Fagan, 1999). Para S. Walby (1997, 2000), assim como para as teorias que colocam a tónica no sistema societal (Parte I, capítulo 4.7.2), apesar de esta evidência apontar para um cenário de convergência entre os países europeus, a verdade é que se verificam diferenças significativas no que toca à divisão sexual do trabalho - divergências resultantes dos diferentes quadros institucionais, socioculturais e dos próprios desenvolvimentos históricos.

Esta parte da dissertação recai, num primeiro momento, sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho. Será efectuada uma análise comparada com a posição dos homens no que se refere a taxas de actividade e de emprego, habilitações e qualificações, remunerações, profissões e desemprego. Numa segunda fase, debruça-se sobre a segregação sexual no mercado de trabalho em Portugal, quer em termos contratuais, quer no que respeita à duração do tempo de trabalho remunerado. Recorremos aqui, como já mencionado, a fontes estatísticas nacionais e europeias, bem como a informação apurada em estudos que versam sobre problemáticas afins. A análise inicia-se com dados referentes aos finais dos anos de 1980 (1987 ou 1988, dependendo da disponibilidade de dados das respectivas fontes) e estende-se até à actualidade.[254]

[254] As últimas actualizações por nós efectuadas permitiram uma análise referente ao ano de 2003, quando se trata de dados do IE (INE, informação publicada); ao ano de 2002, quando se trata de dados recolhidos e tratados pelo Eurostat; ao ano de 2001 (quarto trimestre), quando em causa

A opção de iniciar a análise com dados respeitantes aos finais da década de 1980 decorre essencialmente de quatro factores: em primeiro lugar, da adesão à UE – período que marca a origem de uma nova fase na economia e na sociedade portuguesa, associada a um conjunto de reformas estruturais tendentes a modernizar o país, tanto do ponto de vista económico como social (Marques, M.M., *et al.,* 2001:16). Neste domínio, Portugal passou a beneficiar não só de um conjunto de incentivos (e.g. fundos de coesão), como também de orientações e directivas políticas com implicações no plano do emprego, da igualdade de oportunidades ou da articulação entre trabalho profissional e vida familiar.

Em segundo, de uma conjuntura marcada pelo desenvolvimento do sector dos serviços e do terciário e pela inerente recomposição da estrutura socioprofissional, pela intensificação da concorrência e pela crescente flexibilização do mercado de trabalho (Ministério da Economia, 1999). Em terceiro, da reorganização das estratégias empresariais no sentido da modernização, da competitividade e da gestão flexível de recursos humanos (e.g. subcontratação, *outsourcing, downsizing,* reengenharia, emagrecimento organizacional, recurso à flexibilidade contratual e de duração de tempo de trabalho). Por último, da recomposição do perfil da mão-de-obra, compreendendo quer o aumento dos níveis habilitacionais – factor que, como se procurará analisar, configura novas atitudes e orientações face ao trabalho remunerado -, quer a consolidação de um padrão intensivo e extensivo de participação feminina no mercado de trabalho.

Neste sentido, importará analisar as implicações das transformações económicas, sociais e políticas mais recentes, incluindo as que decorrem do processo de adesão à CEE e, depois, de integração na UE, nas relações de emprego e nas relações de género.

1.1. Enquadramento político e jurídico perante as transformações do trabalho e do emprego

Não é nosso objectivo determo-nos exaustivamente sobre o enquadramento jurídico-legal que recai sobre a flexibilidade de trabalho e emprego[255] e sobre a igualdade de oportunidades. Contudo, e seguindo de perto o raciocínio de Boaventura Sousa Santos, José Reis e Maria Manuel Marques (1990), importa

---

estão dados disponibilizados pelo IEE (DEEP/MSST); a 2001 e 2000, quando nos reportamos a informação proveniente do Balanço Social e dos Quadros de Pessoal, respectivamente. Um pouco depois do início do estudo, por volta do ano de 2001, foi solicitada informação ao INE (encomenda de dados não publicados). O último ano abrangido por esta base de dados foi 2000; assim, sempre que analisamos dados não publicados, recorremos a esta fonte.

[255] De referir que, apesar de em Dezembro de 2003 ter entrado em vigor um novo código laboral, o período a que se reporta a nossa investigação empírica é anterior e encontra-se, do ponto de vista jurídico, analisado em trabalhos recentes (veja-se Rebelo, G., 2001a, 2001b).

notar que, depois de edificado em 1976 um enquadramento legislativo que procurou consagrar os mais elementares direitos dos/as trabalhadores/as (garantia de estabilidade e de segurança de emprego, proibição do desemprego sem justa causa, direito sindical e à contratação colectiva, direito de exercer o controlo de gestão nas empresas), os finais dos anos 80 marcaram uma "retracção do direito do trabalho" – processo que, como nos é recordado por Teresa Barata Salgueiro *et al.* (2000), se intensificou a partir dos anos 90, com o maior aligeiramento e flexibilização de algumas dimensões da relação salarial.

Deste modo, a partir da Lei 21/96, de 23 de Julho, as entidades empregadoras passaram a poder alargar as funções e tarefas atribuídas a trabalhadores/as (art. 4.º); facilitou-se de algum modo o despedimento, sobretudo o colectivo, abandonando-se o requisito de autorização administrativa prévia, e aligeiraram-se os custos económicos associados.[256] Mais tarde, legitimaram-se e/ou regularam-se novas formas de emprego, como é o caso do trabalho a tempo parcial (Lei 103/99, de 26 de Julho (cf. Barata, T.B., *et al.*, 2000: 269) e, mais recentemente, do teletrabalho (nova legislação em vigor a partir de 2004).

1.1.1. Flexibilização do tempo de trabalho

De referir que o regime de trabalho a tempo parcial, regulamentado juridicamente em Portugal em 1971 (art. 43º do DL 409/71, de 27/09), tem por referência o trabalho a tempo inteiro. Todavia, e até 1999 (Lei 103/99, de 26 de Julho), não havia nenhuma norma que o definisse explicitamente e regulasse (cf. Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000: 275). A Lei 103/99, inspirada na directiva europeia 97/81/CE (*vide* quadro II.1, em anexo), pretendeu dinamizar e incentivar o TTP, concebendo-o como o regime de trabalho cujo período tem uma duração semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.[257]

---

[256] Recorde-se, porém, que a Lei nº 64-A/89, de 27-02 já contemplava o propósito de flexibilizar o regime dos despedimentos.

[257] Não há um conceito harmonizado de trabalho a tempo parcial; assim, na UE e em Portugal, o trabalho a tempo parcial é uma forma de emprego que se caracteriza por um horário inferior ao horário normal ou inteiro praticado na empresa ou sector de actividade de referência (cf. MSST, *Inquérito ao Emprego,* 2002; INE, *Inquérito ao Emprego,* 2000). Já de acordo com o Eurostat, a distinção entre trabalhador a TI e a TP assenta na resposta espontânea da pessoa inquirida. Reconhece-se a impossibilidade de fazer uma definição mais precisa, uma vez que não há uniformidade nos conceitos e nas horas de trabalho praticadas, seja entre os vários Estados-membros no interior de cada país (onde, por exemplo, há divergências entre os sectores de actividade). Na óptica do BIT (*Bureau International du Travail*), trata-se de um emprego assalariado regular de duração sensivelmente mais curta que a duração normal em vigor no estabelecimento em causa (cf. Lallement, 2003: 168). *Vide* também Bosch (1999) acerca da evolução das convenções emanadas no seio da OIT em torno do trabalho a tempo parcial.
No nosso país, a legislação sobre TTP esteve restringida à administração pública até 1999 – altura em que aquela modalidade passou a ser regida pela Lei Geral do Trabalho. Desde então, o Código

Na linha do estímulo ao trabalho a tempo parcial, a Lei 103/99 previu um conjunto de incentivos às empresas que, por intermédio do recurso àquela modalidade, favorecessem a partilha ou a criação de postos de trabalho. Assim, o art. 9º instituiu o direito à redução da taxa contributiva para a Segurança Social (abatimento de 50% em caso de celebração de contrato a termo e a TP com jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados/as de longa duração; de 50% sempre que celebrado um contrato sem termo e a TP envolvendo trabalhadores/as não enquadrados nas condições anteriores; ou de 25% quando a contratação se firmar num registo a termo). O art. 10º fixou, igualmente, incentivos financeiros à contratação a TP sempre que daí resulte criação líquida de emprego (contratação sem termo) (cf. Moreira, 2001: 387). Passou ainda a ser possível beneficiar de um subsídio de desemprego a tempo parcial, o qual pressupõe a possibilidade de acumulação com um trabalho em regime de tempo parcial. No âmbito da Administração Pública, os/as trabalhadores/as com mais de 55 anos passaram a poder optar por esta modalidade de trabalho ou, em alternativa, por prestar serviço durante quatro dias na semana (cf. Ramos dos Santos e Evaristo, 2003: 85).

Além dos aspectos acima referidos, a Lei nº 21/96, de 23 de Julho havia já consagrado dois propósitos: a redução do tempo de trabalho para as 40 horas semanais e a adaptabilidade dos horários. Neste âmbito, a duração do tempo de trabalho passou a ser definida em termos médios com base num período de referência de quatro meses; cada dia de trabalho passou a poder ter a duração máxima de dez horas, desde que não fossem ultrapassadas as cinquenta horas no período de referência (cf. Moreira, 2001: 390). A Lei nº 73/98 de 10 de Novembro transpôs a Directiva europeia nº 93/104/CE relativa à organização do tempo de trabalho. Ali, ficou consagrado que o tempo de trabalho semanal é de 40 horas, podendo estender-se até às 48 horas semanais desde que não ultrapasse o período de referência de quatro meses (este pode, porém, estender-se até doze meses, se assim convencionado em sede de negociação colectiva) (*id. ibid.*: 398).

Presentemente, desde 1 de Dezembro de 2003, embora esteja em vigor a Lei das 40 horas semanais e das 8 horas diárias, ficou legitimada a semana de 60 horas, sem direito a qualquer pagamento de trabalho extraordinário – ainda que a sua efectivação dependa do consentimento plasmado em convenção colectiva. O

---

do Trabalho define critérios de preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial, os quais incluem trabalhadores/as com responsabilidades familiares; trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida; pessoas com deficiência ou doença crónica e/ou ainda trabalhadores/as que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior. Para um desenvolvimento do enquadramento legal, veja-se Cerdeira, C. (coord.) (2000); Santana e Centeno (coord.) (2001) e Rebelo (2001a, 2001b, 2002a). Note-se, porém, que a Lei é omissa quanto ao número mínimo de horas de trabalho a tempo parcial, deixando portanto em aberto a possibilidade de os/as trabalhadores/as envolvidos/as se encontrarem numa situação de subemprego. A OCDE estabelece, na sua definição de TTP, um limite de horas; são, pois, considerados trabalhadores a TP aqueles que trabalhem menos de 30 horas por semana.



acordo entre empresas e trabalhadores/as, só por si, permite alargar o trabalho diário em duas horas, até um limite máximo de 50 horas semanais (mantém-se o período de referência de quatro ou doze meses acima mencionado). A consulta aos trabalhadores/as implicados/as e seus representantes com uma antecedência de sete dias (três dias para empresas até dez trabalhadores) deve antecipar-se a alterações ao horário de trabalho – facto que requer a devida informação à Inspecção-Geral de Trabalho. Todavia, caso as alterações digam apenas respeito a um período inferior a semana, prescinde-se dos procedimentos supracitados, ainda que a entidade empregadora não o possa requerer mais de três vezes por ano.[258]

Importará recordar que um dos pilares do Plano Nacional de Emprego (PNE, pilar III) se centra no estímulo à adaptabilidade das empresas e dos/as trabalhadores/as e à modernização da organização do trabalho – objectivo que compreende incentivos a uma maior flexibilidade contratual e de tempo de trabalho, assim como à maleabilidade dos percursos laborais e formativos (veja-se em particular directrizes 13 e 14) (e.g. PNE, 2001 e 2002, MTS/MSST).[259]

Alguns países têm testemunhado o envolvimento dos seus governantes no objectivo de reorganizar o tempo de trabalho. É, efectivamente, o caso da França que, por via da Lei "Robien", em 1996, e das leis Aubry I e II (1998 e 2001), procurou regular a redução do horário de trabalho a tempo inteiro; neste âmbito, a

[258] Uma das alterações que mais coros de protesto levantou por parte dos sindicatos diz respeito à noção de período de trabalho nocturno; com efeito, a partir de 1 de Dezembro de 2003, aquele período foi reduzido: o início, que anteriormente se fixava nas 20 horas, passou para as 22 horas; o termo mantém-se às 7 horas. Ficou, concomitantemente, satisfeita a reivindicação patronal de redução de custos salariais – facto que tem acarretado efeitos significativos nos sectores alvo de estudo, sobretudo no segmento dos *call centres* e no novo comércio de retalho (cf. Parte III). Passou também a estar legalmente consagrado o direito da entidade empregadora requerer a mobilidade geográfica do/a trabalhador/a; actualmente, pode transferi-lo/a para outro local de trabalho, noutro ponto do país, desde que daí não advenha "prejuízo sério para o/a trabalhador/a" (e custeando as despesas inerentes). Ainda, no plano da flexibilidade, a entidade empregadora pode, sempre que esse seja do seu interesse, atribuir temporariamente a(o) trabalhador/a funções não contempladas no contrato de trabalho, desde que as mudanças não sejam substantivas e que não impliquem diminuição de retribuição. No capítulo dos despedimentos, um/a trabalhador/a deixou de beneficiar do direito à reintegração na empresa, mesmo que tenha sido despedido ilicitamente – situação que é válida para empresas com menos de dez trabalhadores, desde que avalizada pelo Tribunal Constitucional. Todavia, se pensarmos que o tecido empresarial português é fundamentalmente composto por empresas de pequena dimensão (micro empresas), esta alteração pode ter implicações significativas. O novo regime referente a férias causou também forte oposição sindical, entendendo-se que pode ser discriminatório e lesar os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares. O período de férias passou a beneficiar de um alargamento de três dias, desde que o/a trabalhador/a em questão não tenha faltado ou tenha apenas faltas justificadas (direito a três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias; e um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias).

[259] Quer no Acordo de Concertação Estratégica, em 1996, quer nos Acordos assinados entre os parceiros sociais depois de 1998 (Acordo sobre Política do Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação e Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança mo Trabalho e Combate à Sinistralidade), a questão da modernização da organização do trabalho tem estado sempre presente - ainda que, segundo avaliação de Ramos dos Santos e Evaristo (2003), seja o Pilar do PNE em que menos se tem avançado na prática.

duração semanal de trabalho foi fixada nas 35 horas – norma que entrou em vigor nas empresas com mais de 20 trabalhadores/as a 1 de Janeiro de 2000, e nas demais empresas a de 1 de Janeiro de 2002. A Lei Aubry II, de 19 de Janeiro de 2000, instituiu a possibilidade de o limite de duração do tempo de trabalho ter uma base semanal ou anual (35 horas semanais ou, em alternativa, 1600 horas de trabalho anuais) (cf. e.g. Petit, 1986; Freyssinet, 1997; Taddei, 1998; Husson, 1998; Arrowsmith e Sisson, 2002; Lallement, 2003). As empresas foram incentivadas a criar postos de trabalho a tempo parcial num registo próximo do *tempo escolhido* (isto é, se negociado, o TTP poderia ser convertido em trabalho a tempo inteiro sempre que requerido pelo/a trabalhador/a); em contrapartida, beneficiariam de vantagens fiscais significativas. A lei Aubry II deixou em aberto um conjunto amplo de questões passível de negociação, a um nível descentralizado, entre as empresas e os sindicatos – como é o caso da compensação salarial, da anualização e das horas suplementares (cf. e.g. Husson, 1998; Silvera, 2002b; Lallement, 2003; Barrère-Maurisson, 2003).

Na Bélgica, em 2000, a questão da redução do tempo de trabalho constituiu um tema fulcral da agenda política nacional, no âmbito do projecto intitulado *Mais tempo para si, mais emprego para todos* – desígnio que esteve, por sua vez, na origem da Lei sobre o "tempo escolhido" (Lei aprovada em Março de 2001). A duração máxima hebdomadária do trabalho passou a situar-se nas 38 horas, ainda que o objectivo seja alcançar o limite das 35 horas. Durante um período de cinco anos, os/as trabalhadores/as podem negociar a prestação de trabalho em quatro dias na semana; e aqueles/as com mais de 50 anos têm a possibilidade de optar pelo regime de trabalho a tempo parcial. Foi ainda instituído um sistema de "crédito de tempo", o qual permite a um/a trabalhador/a interromper a actividade profissional durante o período de um ano desde que tenha excesso de horas de trabalho acumuladas (interrupção que, por acordo colectivo, se pode estender a cinco anos).

Também nos Países Baixos se tem verificado um aumento do trabalho a tempo parcial, em virtude das políticas e da negociação colectiva encetadas nesse sentido. Neste caso, procurou-se, por via do incremento daquela modalidade de emprego, reduzir a taxa de desemprego e redistribuir o emprego disponível; paralelamente, foi desenvolvido um programa de incentivo a reformas antecipadas (e.g. Plantenga, 1995; O'Reilly e Spee, 1997; Schmid, 1998; Smith, Fagan e Rubery, 1998; Fagan e Lallement, 2000; Fagan e Warren, 2001). Algo de semelhante tem sido estimulado na Dinamarca, onde os benefícios em matéria de desemprego têm estado na base do forte crescimento do TTP; deste modo, uma pessoa desempregada pode empregar-se em regime de trabalho a tempo parcial sem que, em contrapartida, deixe de ter direito a um montante significativo (80%) do subsídio de desemprego (Emerek, R., 1998). Ainda, neste país, desde 1994, e tal como na Holanda, os indivíduos passaram a poder beneficiar de períodos de transição e de desvinculação temporária do mercado de trabalho, não só por

razões familiares, como também para retomar os estudos ou frequentar cursos de formação profissional (licenças para estudos ou sabáticas) (Boje, 1994; cit. *in* Fagan e Lallement, 2000: 49).

Todavia, se os efeitos da flexibilização de tempo de trabalho na criação de emprego são pouco claros, já as repercussões negativas do ponto de vista da qualidade das condições de trabalho e de emprego têm sido denunciadas em vários estudos (cf. Meulders, 1998) – temática que, aliás, nos ocupará no decurso dos próximos capítulos.[260] No cômputo geral, e de acordo com um estudo realizado sob a égide da Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, se, por um lado governantes europeus têm esboçado intenções políticas no domínio da modernização dos tempos de trabalho, da solidariedade e do progresso social, por outro, a realidade tem ficado muito aquém do discurso retórico – o que é claramente visível nos conteúdos pouco inovadores das negociações colectivas de praticamente todos os países da UE (Arrowsmith e Sisson, 2002).

1.1.2. Flexibilização contratual

No que se refere às contratações de duração limitada em Portugal, importa recordar que a legislação introduzida em 1989/91 procurou agilizar a regulação laboral. À luz do Governo de então, a competitividade e o melhor desempenho das empresas portuguesas requeriam uma maior flexibilidade da legislação laboral; pode, assim, ler-se no preâmbulo ao D.L. 64-A/89, de 27 de Julho: "Na revisão do regime jurídico (...) houve a preocupação de não fomentar o desenvolvimento de estruturas rigidificantes, que, na prática, acabam por impossibilitar as empresas de se adaptarem às exigências externas (...). Mostra a experiência que, um proteccionismo excessivo (...) acaba por ter repercussões negativas no acesso ao emprego de outros trabalhadores, afectando o próprio emprego global" (cf. Moreira, A. José, 2001: 486).[261] Nesta altura, além da já prevista contratação a termo certo, foi ainda reintroduzida a figura do contrato a termo incerto, o qual durará " (...) o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão de actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração"

[260] Quanto ao objectivo de redução do desemprego por via do TTP, as evidências são praticamente inanes, como demonstra a situação na Holanda. Aqui, mais do que reduzir os níveis de desemprego, o TTP tem estado na base de um aumento das taxas de emprego, isto é, na redução do número de pessoas registadas como "inactivas" – como é o caso do aumento da participação de mulheres e estudantes na actividade económica (cf. Smith, Fagan e Rubery, 1998; Walwei, 1998). Michel Lallement (2003:173) refere que não há relação linear entre tempo de trabalho e desemprego, na medida em que as elevadas taxas de trabalho a tempo parcial tanto coexistem com baixas taxas de desemprego – como são os casos da Holanda e Dinamarca -, como com taxas de desemprego relativamente elevadas – como ilustram as situações da Alemanha e da Bélgica.

[261] Apesar de ser anterior o regime jurídico relativo aos contratos de duração determinada, a regulamentação relativa ao contrato a prazo consagrada no DL 64-A/89, de 27/02 enquadra, do ponto de vista legal, o período temporal sobre o qual incide o presente estudo.

(*id. ibid.*: 512). Ademais, foi alargado o período experimental e, neste sentido, prestou-se um contributo a uma maior flexibilidade quantitativa da mão-de-obra (repare-se que, durante o período experimental qualquer uma das partes pode pôr fim ao contrato sem que haja necessidade de invocar causa ou de proceder a qualquer pagamento de indemnização) (cf. salgueiro, T.B., *et al.*, 2000: 287).

A Lei consagra o princípio da excepcionalidade, ou seja, a entidade empregadora só pode recorrer ao trabalho a prazo quando se verifiquem as seguintes situações: satisfação das necessidades transitórias de mão-de-obra (substituição temporária de um/a trabalhador/a, necessidade de fazer face a um acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa, de realizar actividades sazonais ou ocasionais); fomento da criação de emprego, sobretudo quando se trata da contratação de indivíduos à procura do primeiro emprego e de desempregados/as de longa duração; desenvolvimento de novas actividades de duração incerta por parte de empresas em laboração; ou início de novas actividade (cf. Salgueiro, T.B., 2000: 272-273). Já os contratos a termo incerto podem prolongar-se por "todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade cuja execução o justifique, não estando, portanto sujeitos a períodos mínimos ou máximos de duração" (art. 144º CT; cf. Rebelo, 2004:s/d).[262] Uma nova lei laboral promulgada em 2001 (18/2001, de 3 de Julho) veio introduzir (formalmente) mais uma restrição ao uso dos contratos a termo; definiu-se, assim, que a celebração sucessiva e/ou intercalada deste tipo de contratos entre as mesmas partes, tendo em vista a prestação dos mesmos serviços, implicaria a recondução automática à relação contratual sem termo.[263]

---

[262] Há limites legais quanto aos prazos máximos dos contratos de duração limitada. Até Dezembro de 2003, aqueles podiam ser renovados duas vezes e terem a duração máxima de três anos (prazo que podia ser convencionado no primeiro contrato, ou resultar da totalidade de renovações; caso este prazo fosse ultrapassado, a Lei estabelecia que o contrato assumia automaticamente a figura de contrato sem termo). A duração mínima inicial de um contrato a termo era de seis meses, ainda que a Lei previsse a possibilidade de convencionar um prazo mais curto em circunstâncias particulares (situações de substituição temporária de um trabalhador, de acréscimo temporário e excepcional de produção ou de actividades de carácter sazonal). Todavia, a novidade introduzida em 2003 decorre da possibilidade de, ao fim dos três anos ou das renovações previstas, o contrato ser renovado novamente por um período que se estende entre um a três anos – o que significa que, na prática, passou a ser possível uma relação de emprego contratualmente precária por um período que se pode prolongar até seis anos (Rebelo, 2004). Se esta modificação suscitou manifestações de oposição por parte dos sindicatos, já o patronato, e sobretudo a CIP, insurgiu-se contra o agravamento da taxa social única para as empresas que ultrapassem 15% da sua mão-de-obra nesse regime.

[263] Em 1999, os parceiros sociais europeus - a UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) e a ETUC (European Trade Union Congress) - estabeleceram um acordo sobre os direitos dos trabalhadores com contratos a termo (o qual foi implementado através da Directiva 99/70/EC de Julho daquele ano – vide quadro II.2 em anexo (Directiva 99/70/EC) (cf. Eirobserver 1'99; Eirobserver 5'02). Ali, ficaram plasmados os seguintes objectivos: promover a qualidade do trabalho prestado ao abrigo deste regime contratual; evitar o (ab)uso por parte das entidades patronais, expressa na sucessiva recorrência de sucessivos

Observemos agora o enquadramento legal do trabalho temporário em sentido estrito. A figura do/a trabalhador/a colocado/a por empresas de trabalho temporário resulta da celebração de um contrato de prestação de serviços entre um determinado estabelecimento/empresa e uma empresa de trabalho temporário (ETT), no qual esta se obriga, mediante retribuição, a colocar à disposição da primeira entidade um/a ou mais trabalhadores/as temporários/as. Estes/as estão sujeitos/as à autoridade e direcção da empresa utilizadora, mantendo, porém, o vínculo jurídico-laboral com a empresa de trabalho temporário e sendo por esta remunerados/as (Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, cf.; MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado,* 2002).[264] Todavia, noutras situações, a cedência de mão-de-obra realiza-se no âmbito de um contrato de subempreitada – situação em que a ETT não é, do ponto de vista jurídico, a entidade empregadora, e os/as trabalhadores/as em questão se apresentam na condição de "autónomos/as" (ao abrigo da situação de "recibos verdes") (cf. e.g. Santos, Reis e Marques, 1990; Rosa, coord. *et al.,* 2000a; Santana e Centeno coord., *et al.*, 2001; Cerdeira, C., coord., *et al.* 2002).

A relação de trabalho expressa na figura de *cedência ocasional de trabalhadores/as* passa, nestas situações, a ser triangular; nela estão envolvidos o/a trabalhador/a, a empresa utilizadora e a empresa subcontratada (ETT). São, por sua vez, estabelecidos dois tipos de contratos: um contrato de serviços entre a ETT e a empresa utilizadora e um contrato de trabalho entre o/a trabalhador/a e a ETT,[265]

---

contratos de duração limitada com o/a mesmo trabalhador/a; assegurar o princípio da não-discriminação, salvaguardando que este grupo de trabalhadores/as não é objecto de um tratamento diferente daquele que recai sobre os/as trabalhadores/as permanentes em situação comparável). Procurava-se, deste modo, que os/as trabalhadores/as com contratos a termo não se deparassem com uma situação de exclusão relativamente a áreas fundamentais como seja o direito à reforma, a subsídios de desemprego e à segurança social; a protecção contra o desemprego sem justa causa; o direito a oportunidades de formação profissional, no contexto das empresas, e de desenvolvimento e progressão profissional; pelo direito a informação e a remunerações idênticas às dos/as trabalhadores/as permanentes a exercer as mesmas funções. Encontra-se ali definido que um/a trabalhador/a a termo certo é aquele/a cujo contrato ou relação de emprego é estabelecida directamente com a entidade empregadora e cujo limite é determinado pelas seguintes condições: fim de uma data previamente determinada, conclusão de uma tarefa específica, ou termo de uma ocorrência ou de um evento específico (Eirobserver 1'99; Eirobserver 5'02).

[264] Depois desta Lei, há a referir os diplomas 39/96 e 146/99, ainda que em geral a essência da Lei anterior se tenha mantido (cf. André e Areosa Feio, 2002).

[265] Neste, são definidos aspectos como os motivos do recurso ao trabalho temporário, as características genéricas do posto de trabalho a ocupar, o montante de retribuição pago pela empresa utilizadora a um/a trabalhador/a do quadro que ocupe o mesmo posto de trabalho, e o montante da retribuição devido pela empresa utilizadora à empresa de trabalho temporário. Portanto a relação com a ETT centra-se sobretudo no facto de ser esta a entidade que recruta, que remunera e que detém o poder disciplinar. Todavia, a empresa utilizadora detém o poder de gestão e de autoridade sobre o/a trabalhador/a em causa, a quem, por sua vez, cabe desempenhar a função para a qual os seus serviços foram subcontratados/as. Importa salientar que a Lei define que os/as trabalhadores/as temporários/as têm direito ao salário mínimo fixado por Lei ou acordado a nível sectorial ou a nível de empresa para a categoria profissional equivalente, ao regime de segurança social geral e a seguro contra acidentes de trabalho, a férias remuneradas e a subsídio de férias e de Natal proporcional ao tempo de trabalho na empresa em causa (ou a qualquer tipo de subsídios

que tanto pode ser um contrato a prazo como um contrato por tempo indeterminado. Em termos legais, o recurso a trabalhadores/as temporários/as é estritamente regulado, dependendo das seguintes situações excepcionais:

- substituição de trabalhador/a ausente ou que se encontre impedido/a de desempenhar a sua função (prazo máximo: cessação da causa justificativa);
- necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho (duração máxima: 6 meses);
- acréscimo excepcional e temporário de trabalho (prazo máximo: 12 meses);
- actividade de natureza sazonal (prazo máximo: 6 meses);
- necessidades intermitentes de mão-de-obra determinadas por flutuações da actividade durante dias ou parte de dias (prazo máximo: 6 meses);
- necessidades intermitentes de trabalho para prestação e apoio familiar, de natureza social, durante dias ou parte de dias (prazo máximo: cessação da causa justificativa).

De acordo com Boaventura Sousa Santos, José Reis e Maria Manuel Marques (1990:166), o fenómeno do trabalho temporário é revelador de uma transformação profunda na relação salarial, marcada pela relatividade da empresa em direito do trabalho. A Lei 146/99 reviu a Lei anterior procurando travar situações de ilegalidade e salvaguardar uma maior protecção aos trabalhadores/as envolvidos/as. Um dos aspectos fundamentais foi a introdução da obrigatoriedade das ETT afectarem pelo menos 1% do volume total de negócios à formação dos colaboradores.

1.1.3. Políticas de emprego

Em matéria de políticas de emprego, Portugal orienta os planos nacionais de emprego pela EEE (Estratégia Europeia para o Emprego), bem como pelas prioridades e opções políticas delineadas pelos governos em exercício. De acordo com Caldeira Dias (1997; cit. *in* Salgueiro, T.B., *et al.,* 2000: 297), só a partir de 1986, por força da adesão à Comunidade Europeia, é que passa a haver em Portugal uma política efectiva de emprego. Dado o período de crise económica que o país atravessava e a preocupação com o encerramento das indústrias e a

complementares que sejam praticados na empresa utilizadora e abranjam os/as trabalhadores/as a desempenhar funções equivalentes) (cf. Vaz, I., 1997: Santana e Centeno coord., *et al.*, 2001; Cerdeira *et al.,* 2000; Rosa, T. coord., *et al.,* 2000a; Freire, J., *et al.,* 2000; André e Areosa Feio, 2002).

consequente perda de postos de trabalho, as políticas entretanto gizadas orientaram-se essencialmente para o sector industrial.[266]

Na linha de orientação dos PNE de 2001 e de 2002 pontua o desafio, tanto de Portugal como da Europa no seu todo, de caminhar para uma economia baseada no conhecimento através da aposta na qualificação dos indivíduos, na melhoria da sua empregabilidade no contexto da *nova economia* e no combate (e prevenção) à exclusão social. Recorde-se que o PNE, aprovado em Conselho de Ministros em 1998, expressa o compromisso do Estado Português de seguir de perto as directrizes sobre o emprego acordadas, em 1997, em sede da Cimeira Extraordinária de Luxemburgo.[267] A partir desta altura, ao abrigo do PNE para 1999, o combate ao desemprego passou a ser uma das prioridades do Governo, tendo sido lançadas iniciativas como a REAGE e a INSERJOVEM. Ainda, numa tentativa de favorecer a inserção dos jovens na vida activa, foi dada continuidade a vários programas – como é o caso do INFORJOVEM e do AGIR; e, no âmbito da empregabilidade e formação ao longo da vida, foi projectado o programa ENDURANCE (cf. PNE 1999). Em 1999, era também lançado o projecto europeu EQUAL visando combater a discriminação no mercado de trabalho, a exclusão e a desigualdade; paralelamente, outras iniciativas foram arquitectadas com o intuito de fomentar a criação do próprio emprego (iniciativa ACPE) (para um maior desenvolvimento, veja-se e.g. Hespanha e Valadas, 2001; Paixão e Simão, 2002; Ramos dos Santos e Evaristo, 2003; Assunção, 2003).

Tanto naquela Cimeira como no corpo de propósitos definido no Tratado de Amesterdão (1997), procurou-se delinear uma estratégia europeia para o emprego, a concretizar no horizonte temporal de cinco anos e assente em quatro pilares: a melhoria da empregabilidade, o desenvolvimento do espírito empresarial e criação de emprego, o fomento da capacidade de adaptação dos/as trabalhadores/as e das empresas, e o reforço das políticas relativas à igualdade de oportunidades. De todos os pilares, e dado o peso dos níveis de desemprego na Europa, a empregabilidade tem constituído a área de actuação prioritária (cf. Hespanha e Valadas, 2001; Ramos dos Santos e Evaristo, 2003). Já a Cimeira que teve lugar

---

[266] De acordo com Teresa Barata Salgueiro *et al.* (2000:297), "O primeiro Quadro Comunitário de Apoio (QCA I, 1989-93) (...) representa (...) uma mudança qualitativa importante: as medidas passaram a apresentar-se suficientemente articuladas, pelo que passou a ser possível falar-se efectivamente de política de emprego. A coesão social e económica, a qualificação dos recursos humanos e o desenvolvimento regional passaram a ser os princípios orientadores da regulação do mercado de trabalho". Importa ainda salientar que, além destas matérias, constava a intenção de empreender acções positivas no domínio da igualdade de género - objectivos igualmente patentes nos QCA seguintes (o QCA II, 1994-1999, e o QCA III, 2000-2006).

[267] Ainda que não seja este o espaço próprio para uma recensão das políticas europeias e nacionais sobre o emprego (veja-se, para este efeito, designadamente, Hespanha e Valadas, 2001; Paixão e Simão, 2002), importará contudo sublinhar que as orientações emanadas da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) procuraram tornar conciliável o crescimento económico, por um lado, com a criação de melhores empregos e a coesão social, por outro.

em Lisboa, em 2000, sublinhou sobretudo a necessidade de consolidação de uma Europa assente na inovação e no conhecimento, na criação de mais e melhor emprego (sendo o pleno emprego um dos objectivos vitais), assim como na inclusão e coesão social (cf. C.E., 2003c). Definiu-se, em 2000, que cada Estado-membro deveria, no âmbito das suas políticas de emprego internas, procurar atingir:

- o crescimento progressivo da taxa de emprego total, de 67% em 2005 para 70% em 2010;

- o aumento progressivo da taxa de emprego feminino, de 57% em 2005 para 60% em 2010;

- o incremento gradual da taxa de emprego dos/as trabalhadores/as com mais idade (55-64 anos), de modo a atingir o valor de 50% em 2010 - meta que se enquadra no objectivo de promover o "envelhecimento em actividade" (*id. ibid.*).[268]

Recorde-se que, no contexto desta Cimeira, foi relevado o papel da *aprendizagem ao longo da vida* enquanto instrumento fundamental para o desenvolvimento da cidadania, da coesão social e do emprego – objectivo a prosseguir em concomitância com um maior investimento nas qualificações da população activa, na qualidade de emprego e na valorização dos aspectos intrínsecos do trabalho. Com efeito, confrontaram-se naquele espaço duas visões divergentes em torno da Europa, sobretudo protagonizadas pelas posições da Inglaterra e da França: a primeira, sublinhando a importância do reforço da competitividade europeia num quadro de maior liberalização e desregulação da economia e do mercado de trabalho; a segunda, sustentando que a Europa não devia abandonar o papel regulador do Estado.

Apoiada na intensidade das mutações económicas e na necessidade de revigoramento competitivo por parte das empresas europeias, a Estratégia Europeia para o Emprego (2002-2006) definiu como prioridade o equilíbrio entre flexibilidade e segurança – princípio que viria a empolar a noção de *flexigurança*. Ainda que sem concretizar a real expressão de um compromisso (e exequibilidade) entre ambos os conceitos (flexibilidade e segurança), o Conselho Europeu assumiu, contudo, como fundamental a possibilidade de as empresas promoverem a diversidade de modelos contratuais e de tempo de trabalho. Por sua vez, os Conselhos Europeus de Barcelona (2002) e de Bruxelas (2003) deixaram um apelo claro a cada Estado-membro: a necessidade de revisão da legislação laboral no sentido da eliminação dos "aspectos restritivos que afectam a dinâmica do mercado

[268] Neste âmbito, a idade média de saída do mercado de trabalho, estimada em 2001 em 59,9, deverá aumentar cinco anos, aproximando-se dos 65 (C.E., 2003c).

de trabalho" – tarefa a empreender num contexto de diálogo social, ou seja, de um papel activo dos parceiros sociais (cf. C.E., 2003c).

1.1.4. Igualdade de género

No que respeita à igualdade entre homens e mulheres, importa assinalar os notáveis passos nesse sentido dados após a Revolução de Abril de 1974 e os impulsos movidos pela Comissão Europeia. Com efeito, a legislação democrática emanada da Revolução (Constituição de 1976), alinhada nos princípios da cidadania universalista (cf. Ferreira, V., 1993), permitiu que os direitos das mulheres trabalhadoras figurassem, pela primeira vez, no normativo legal - e.g. licença de maternidade durante 90 dias, remunerada a 100%; instituição do salário mínimo e do subsídio de desemprego; ausências justificadas ao trabalho durante o período de gravidez sem perda de remuneração, regalias ou contagem para tempo de serviço; direito à assistência à família; direito a duas horas de ausência do local de trabalho durante o período de amamentação e até a criança perfazer um ano de idade; direito à ausência ao trabalho em caso de doença dos/as filhos/as até um limite de 30 dias num ano.[269]

Na Constituição da República Portuguesa (1976), em que se estabeleceu pela primeira vez o princípio jurídico universal da igualdade e a não discriminação por sexo, outros direitos essenciais foram igualmente consagrados, designadamente: a igualdade de direitos e deveres entre os cônjuges; a obrigação do Estado de promover e divulgar métodos de planeamento familiar, e de desenvolver uma rede de assistência materno-infantil no país (cf. Tavares, M., 2000: 36-37). Como refere Manuela Tavares, aquela Constituição espelha a força e a amplitude das lutas sociais ocorridas entre 1974 e 1975; no caso das mulheres, traduziu-se no reconhecimento de um novo estatuto na sociedade, no trabalho e na família (2000:34).[270] Mas é em 1978, por via da revisão do Código Civil, que ficam formalmente consagrados progressos substantivos no plano da igualdade jurídica entre homens e mulheres, revogando-se, por exemplo, a figura de chefe de família (figura instituída em 1939) e abandonando-se o conceito de poder marital. A partir

[269] As políticas que têm visado proteger, em contexto laboral, os pais e as mães trabalhadores/as, bem como aquelas tendentes a promover uma melhor articulação entre a vida familiar e profissional serão retomadas (e desenvolvidas) no capítulo 4.5.

[270] Recorde-se que algumas alterações legislativas introduzidas em 1974 já haviam representado avanços importantes neste domínio – como é o caso do direito ao voto, agora generalizado a todos os cidadãos, bem como o direito de acesso das mulheres a cargos da carreira administrativa local, diplomática e à magistratura (cf. Tavares, M., 2000:36). No fundo, tratava-se – como refere Maria do Carmo Nunes (1999:26) – de "disposições de vanguarda, algumas das quais só colheriam consenso a nível da União Europeia mais tarde (...). Diria mesmo que se trataram de disposições que estavam muito além da realidade cultural, social e económica à qual se aplicavam".

daqui, ambos os membros do casal passam a poder decidir acerca da respectiva residência; e a mulher é formalmente investida da autonomia para exercer uma actividade profissional sem que isso implique a prévia autorização concedida pelo marido (cf. Rego, 1999; Tavares, 2000). Como realça Anália Torres, quebrava-se assim, no plano das alterações ao direito da família, a hegemonia patriarcal (2001: 28).

Em 1979, a legislação portuguesa concretizava a proibição de discriminação e a promoção da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional. Foram então introduzidos novos conceitos como o de "salário igual para trabalho igual", de "proibição de discriminação indirecta" e de "acção positiva" (conceito que sugere que não são consideradas discriminatórias aquelas disposições que, num registo temporário, estabeleçam a preferência por um sexo como forma de corrigir desigualdades de facto). Figuraram expressamente interditas as represálias infligidas pela entidade patronal às trabalhadoras que reclamassem situações de discriminação, e foi atribuído o ónus de prova à entidade patronal, ficando esta incumbida de provar que as diferenças salariais se deviam a outros factores que não a pertença sexual (cf. Nunes, 1999: 26; *vide* também Rego, 1999).

O compromisso europeu com a questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres foi formalizado em 1957, aquando da instituição da Comunidade Económica Europeia e da respectiva celebração do Tratado de Roma (recorde-se que, por exemplo, o art. 119 advogava o direito a salário igual para trabalho igual). Entretanto, em 1970, e com ratificação em 1975, instituía-se a Directiva sobre salário igual (75/117/EEC); e, em 1976, a Directiva sobre Igualdade de Tratamento (76/207/EEC). A *Carta Social,* subscrita pelos Estados-membros (à excepção do Reino Unido), em 1989, incluía igualmente declarações em matéria de igualdade de oportunidades nas esferas do emprego, da protecção social e da conciliação de responsabilidades profissionais e familiares (cf. e.g. Duncan, 1996; Doorne-Huiskes, 1997; Rossilli, 1997; Guerrina, 2002). Em 1992, avançava-se no sentido da protecção dos direitos associados à maternidade através da Directiva sobre a protecção das mulheres grávidas ou parturientes (92/85EEC) e, em 1996, com a Directiva sobre a Licença Parental (96/64/96) – de resto, a primeira Directiva alcançada por via do Diálogo Social. Em Portugal, a constituição de 1997 integrou o direito de todos os/as trabalhadores/as à organização do trabalho de molde a possibilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cf. Rego, 1999). As políticas que têm visado proteger, em contexto laboral, a paternidade e a maternidade, e aquelas tendentes a promover uma melhor articulação entre a vida familiar e profissional serão retomadas (e desenvolvidas) no capítulo 4.4.3.

Em 1999, foi elaborado em Portugal o primeiro Plano Nacional para a Igualdade (recorde-se que o PNE contempla, igualmente, um pilar específico em torno da

promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Pilar IV)). Trata-se, portanto, de iniciativas que se inspiram e inscrevem nas linhas de orientação decorrentes da Conferência Mundial de Mulheres em Pequim - que decorreu sob a égide das Nações Unidas (1995) -, do Conselho Europeu de Luxemburgo (1997) e do Tratado de Amesterdão (1999). No âmbito deste, foi projectado um Plano de Acção holístico destinado a promover a igualdade de género; todos os Estados signatários comprometeram-se, ali, a incluir o princípio do *mainstreaming* em todas as áreas políticas e, designadamente, em todos os pilares dos respectivos PNE (empregabilidade, adaptabilidade, empreendedorismo e igualdade de oportunidades) (cf. Doorne-Huiskes, 1997; Rego, 1999; Silva, 1999; André, 1999; Supiot *et al.,* 2001; Guerrina, 2002; C.E., 2003b).[271]

Ao primeiro PNI (1999-2002) sucedeu-se o segundo (2003-2006), onde, além de se reafirmar a importância da integração de uma perspectiva de género em todas as políticas e programas governativos, se confere particular relevo a vários aspectos, dos quais sublinhamos:

- a formação qualificante das mulheres, sobretudo em áreas inovadoras (onde se destaca o domínio das tecnologias de informação e comunicação);[272] incentivos à aprendizagem ao longo da vida; e prevenção do risco de exclusão de mulheres com baixas qualificações;

- a desconstrução de estereótipos em função do sexo presentes nos programas, currículos, manuais escolares e outros materiais didácticos, em benefício da educação e da formação para a igualdade (medida que converge com o objectivo de promover acções de formação no domínio da igualdade de oportunidades, dirigindo-as a todos os profissionais de educação);

- o acesso a iniciativas de reconversão profissional, a profissões tradicionalmente masculinas e a lugares de direcção e chefia (medidas que se destinam a promover, ao mesmo tempo, a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres);[273]

---

[271] Manuela Silva (1999: 19) traduziu o conceito de *mainstreaming* por "internalização, integração ou incorporação da igualdade de género no processo corrente de tomada de decisão relativamente às diversas políticas públicas".

[272] Neste caso, está prevista a comparticipação de cursos de formação destinados às mulheres. Está também definido que têm prioridade no acesso à formação aqueles/as trabalhadores/as que, por motivos de paternidade e maternidade, não tenham concluído cursos de formação prévios (ainda que a legislação neste domínio não esteja concluída) (cf. Ramos dos Santos e Evaristo, 2003:123).

[273] Em Portugal, a ordenação 1212/2000 instituiu um regime de incremento de apoios financeiros, no âmbito das políticas de emprego, para as profissões significativamente marcadas pela discriminação com base no sexo. A lei nº9/2001, de 21 de Maio, veio reforçar os mecanismos de fiscalização e sanção das práticas laborais discriminatórias, ampliando a competência da Inspecção Geral de Trabalho neste âmbito. Contudo, como aqui salientaremos, a realidade vislumbra-se frequentemente

- o apoio à criação do próprio emprego;

- a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, passando quer pelo conteúdo normativo (melhoria do quadro jurídico), quer pelo incentivo ao trabalho a tempo parcial, à flexibilidade de horários, ao teletrabalho e à criação de "bancos de tempo". Este objectivo compreende, por um lado, a sensibilização das empresas para a importância do equilíbrio entre os dois domínios e para o efeito positivo em termos de produtividade individual; e, por outro, a expansão de estruturas públicas de apoio às famílias (estruturas de apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes);[274]

- e o aprofundamento do diálogo social e da introdução da igualdade de género na negociação colectiva (objectivo que inclui a formação dos negociadores da concertação social em Igualdade de Oportunidades) (cf. *Plano Nacional para a Igualdade,* 2003-2006; MSST).[275]

---

distante dos princípios plasmados nos quadros legais (para um aprofundamento da evolução das políticas no domínio da igualdade de oportunidades no trabalho, no emprego e na formação profissional, veja-se muito em particular Rego, 1999).

[274] Neste âmbito, está prevista a atribuição de incentivos às empresas que recrutem e formem desempregados/as contratados/as para substituir trabalhadores/as ausentes por motivos de maternidade ou paternidade. Outra das medidas consagradas prevê a sensibilização das entidades empregadoras, arquitectos, parques de escritórios, industriais ou comerciais, para a criação de estruturas de apoio aos trabalhadores/as com filhos/as (criação de creches e de *ateliers* de ocupação de tempos livres) (cf. *Plano Nacional para a Igualdade,* 2003-2006, MSST). Recorde-se que o Conselho de Barcelona (2002) acordou a necessidade de, até 2010, os Estados-membros envidarem esforços no sentido de disporem de estruturas de acolhimento para um mínimo de 90% do total de crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória, e para um mínimo de 33% das crianças com menos de 3 anos (C.E., 2003c). Com efeito, no PNE de 2001 (directriz 18), o Governo Português comprometia-se a garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade, e a 75% das crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 4 anos até 2006. Neste contexto, o então designado Ministério do Trabalho e da Solidariedade viria também a conceber o *Programa Creches 2000*, cujo propósito passava pela duplicação da rede nacional de respostas para crianças até aos três anos (incluindo creches e amas).

[275] A implementação, dinamização e avaliação do impacte do PNI é da responsabilidade da CITE e da CIDM. Este Plano (2003-2006) prevê, designadamente: a) a constituição em cada ministério de equipas que coordenem, dinamizem, acompanhem e avaliem a integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas; b) a formação em matéria de igualdade de género aos membros das referidas equipas, assim como aos funcionários cuja actividade seja relevante do ponto de vista da promoção da igualdade de género; c) o aperfeiçoamento do sistema jurídico no capítulo do trabalho e do emprego, da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, da educação e formação; d) a elaboração de um guia de boas práticas sobre igualdade de género (tendo como objectivo a sua disseminação junto de empresas e organismos públicos); e a criação de um instrumento base que viabilize a realização de estudos de avaliação do impacte das políticas governamentais sobre a igualdade de oportunidade; e) a observação das verbas afectas por cada ministério e serviço da Administração Pública à concretização dos objectivos da igualdade de género e promover acções; f) a desagregação por sexo de todas as estatísticas produzidas ou publicadas por organismos da Administração Pública; g) a disponibilização regular de dados qualitativos e quantitativos que sustentem uma base de informação nacional sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (aliás, deve ser recordado que, em 1998, se deliberou no sentido de criar, no quadro das incumbências da CITE, um Observatório para a Igualdade de

Como referido, o quarto pilar do PNE é, desde 1999, dedicado à promoção da igualdade de oportunidades, sendo que as directrizes 16,17 e 18 são consonantes com as medidas e os propósitos do PNI atrás mencionados. Os PNE de 2001 e de 2002 consagram ainda o desiderato de promover, transversalmente, acções positivas que corrijam as desigualdades entre homens e mulheres na inserção profissional e no mercado de trabalho, e a intenção de incentivar uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e familiar. Importa a este respeito recordar que a criação de um Ministério para a Igualdade, em 1999, consagrou o reconhecimento, naquele período, da importância da promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa (cf. Rego, 1999; Torres, A., coord., *et al.*, 2004).

1.2. Enquadramento macroeconómico em Portugal: breve nota

No nosso pais, o crescimento das taxas de actividade e de emprego deve-se, em parte, ao contexto macroeconómico da segunda metade da década de 1980 – altura em que, e uma vez ultrapassado o período recessivo de 1983-1985, se inaugurou uma nova dinâmica no ciclo económico pontuada pelo optimismo e pela confiança na economia portuguesa (Marques, M.M., *et al.*, 2001: 16). Esta inflexão, além de exibir o clima de relativa estabilidade política no plano interno, o aumento do investimento directo estrangeiro e das exportações e o crescimento do PIB, deveu-se também a uma conjuntura internacional favorável – a qual compreendeu o declínio do preço do petróleo, a atenuação do valor do dólar e os efeitos do processo de adesão à União Europeia, em particular as transferências de fundos comunitários, a ênfase no mercado interno e na coesão económica social. Por conseguinte, na segunda metade do decénio, o mercado de trabalho foi estimulado positivamente, traduzindo-se no aumento das taxas de vagas disponíveis, de actividade e emprego, no decréscimo do desemprego e no aumento dos salários reais (Ministério da Economia, 1999; Marques, M.M., *et al.*, 2001).

O início dos anos 90 trouxe um retrocesso a este nível, articulado com o afrouxamento da economia e uma variação negativa do PIB em 1993, uma conjuntura económica internacional menos favorável e um contexto de severidade

---

Oportunidades – o qual tem estado incumbido de monitorizar o impacte das medidas gizadas no domínio dos PNE e PNI); h) a inclusão da dimensão género nos textos e imagens das publicações dos serviços públicos e documentos veiculados neste âmbito; i) a adopção de medidas de acção positiva visando combater a segregação horizontal e vertical; j) a criação de planos de acção sectoriais (ministeriais) pelos conselheiros para a igualdade (representantes de cada ministério), pela CIDM e pela CITE (convirá notar que, anualmente, o Governo está obrigado a apresentar à Assembleia da República um Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades) (cf. *Plano Nacional para a Igualdade,* 2003-2006, MSST). Cabe também recordar que uma das medidas decorrentes do Plano Nacional de Emprego de 1999 compreende a atribuição do prémio "igualdade é qualidade", o qual é atribuído pela CITE a empresas reconhecidas pelas boas práticas no domínio da igualdade de oportunidades.

orçamental, marcado pelas políticas monetárias restritivas decorrentes dos esforços de convergência nominal entre os Estados-membros da UE (C.E., 1993; Marques, M.M., *et al.,* 2001). Estes fenómenos repercutiram-se negativamente no mercado de trabalho, provocando uma contracção do emprego, o aumento do desemprego e o agravamento das desigualdades salariais e dos níveis de pobreza (Marques, M.M., *et al.,* 2001: 16).

Todavia, na segunda metade daquela década, a economia portuguesa começou a manifestar novas frinchas de recuperação, tendo retomado os ritmos de crescimento superiores aos da média europeia (cf. Chagas Lopes, coord.,1995b). Entre 1995 e 2000, a inflação diminuiu, o PIB cresceu cerca 3,5% (valor médio) e o PIB *per capita* aproximou-se da média Europeia, tendo passado de 70,7%, em meados da década de 1990, para 74,3% no final da mesma. Também as taxas de emprego e de desemprego evoluíram mais favoravelmente, tendo-se registado um crescimento real dos rendimentos das famílias e do consumo privado (Capucha, L. *et al.,* 2002 ; Almeida, M. H *et al.,* 2002).

Na génese deste ciclo económico mais positivo conta-se, como um dos catalisadores, o aumento do volume das exportações, decorrente quer da capacidade de alguma indústria tradicional (e.g. ramos têxtil e calçado), quer de novos produtos colocados no mercado externo por empresas entretanto emergentes - e, em parte, provenientes de investimento estrangeiro no país. Paralelamente, jogou a favor a estabilidade cambial, o declínio progressivo da taxa de inflação e a redução do défice público. Estes factores reflectiram-se, por conseguinte, na criação de emprego (lembramos que a taxa de desemprego atingiu, inclusivamente, o seu valor mínimo nesta altura) e no estímulo à própria oferta de trabalho. A. Ministro *et al.* (2002: 88-89) referem-se ao período situado entre 1996 e 2000 como aquele em que o "crescimento económico acelerou, as taxas de actividade e de emprego atingiram níveis históricos e a taxa de desemprego caiu para um valor idêntico ao de 1992. Assistiu-se igualmente a um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho". Tal como se poder ler no PNE de 2001, no ano de 2000: "O crescimento do emprego continuou mais intenso para as mulheres (1,9%) do que para os homens (1,7%) e para os adultos com mais de 25 anos (2,6% no período em causa).

Concomitantemente, o consumo privado cresceu a um ritmo particularmente expressivo no final da década de 90, reflectindo-se nos "níveis recorde de vendas de automóveis (...), [no] aumento de procura de casas, arrastando consigo ritmos elevados de procura de bens de consumo duradouro ligados ao equipamento doméstico (...)" (Marques, M.M., *et al.,* 2001:17). Este cenário mais favorável não é alheio às grandes obras públicas empreendidas nessa altura, designadamente

aquelas ligadas ao evento *Expo-98,* e ao incremento do emprego nos serviços (Marques, M.M., *et al.,* 2001; Ministro *et al.*, 2001; Bairrada, M., 2002).[276]

A partir de 2001, o cenário começou a desenhar-se menos optimista. A actividade económica mundial sofreu um abrandamento acentuado; e, no caso concreto da União Europeia, assistiu-se a uma forte redução do investimento fixo, à quebra das exportações (fruto da redução da procura a nível mundial), a um ligeiro aumento da inflação, ao enfraquecimento do consumo privado e a uma diminuição significativa da taxa de crescimento do PIB na maioria dos países (C.E., 2001a, 2003a, 2003c; OEFP, 2001). Por sua vez, o mercado de trabalho não ficou incólume a este abrandamento, tendo-se verificado um aligeiramento no crescimento do emprego, na segunda metade de 2001, e um agravamento preocupante do desemprego a partir de 2002.[277]

Com efeito, no que respeita ao nosso país, e sobretudo a partir de 2002, os indicadores estatísticos começaram a registar um aumento dos sinais de desaceleração económica. A taxa de crescimento do produto interno bruto (PIB) cresceu a um registo muito inferior ao registado em 1999 e 2000 (OEFP, 2001; INE, 2003c);[278] o investimento privado retraiu-se fortemente; a inflação subiu acima da média da UE; o volume de negócios manteve uma fraca expressão; e a exportação de bens e serviços - em resultado do abrandamento da procura externa – sofreu um decréscimo assinalável (*id. ibid.*). Ao mesmo tempo, o nível de procura interna revelou-se "muito deprimido", repercutindo-se numa quebra acentuada do consumo privado; o sector dos serviços ressentiu-se, assim como o sector industrial e o da construção. Simultaneamente, e como à frente se explorará, o desemprego disparou e a taxa de crescimento do emprego, ainda que favorável (1,6%) e ligeiramente acima da media da UE, registou uma diminuição em relação a 2000 (1,7%) e, sobretudo, em relação a 1998 (2,6%) (cf. OEFP, 2001).

---

[276] Ainda segundo Ministro *et al.* (2001:12-14), entre os vários ramos dos serviços, o comportamento do emprego esteve longe de ser uniforme. Enquanto as Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais (-8.9% entre 1999 e 2000), a Educação (-2,3%) e as Actividades Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas (-0,1%) reduziram o seu pessoal, os Transportes, Armazenagem e Comunicações (8,2%), a Saúde e Acção Social (4,7%), o Comércio por Grosso e a Retalho, Restauração (4,4%) e as Actividades Financeiras (4,4%) registaram os acréscimos mais importantes".

[277] Com efeito, a taxa de crescimento do emprego da Europa dos quinze foi de 1,4%, em 2001, e de 1,3%, em 2002, quando nos três anos anteriores se tinha aproximado dos 2%; importará ainda salientar que este valor escamoteia o comportamento diferenciado dos Estados-membros nesta matéria, designadamente entre o Luxemburgo (país com taxa de crescimento quase duplica aquele valor médio) e a Alemanha, no pólo oposto, apresentando valores negativos (cf. OEFP, 2001).

[278] A taxa de crescimento do PIB em 2001 situou-se nos 1,5% – o que, relativamente ao ano transacto (3,4%) expressou uma quebra significativa. Importa ainda notar que Portugal se manteve particularmente distante de países como a Grécia ou a Irlanda. Mesmo, nos anos de 1999 e 2000, em que a taxa de crescimento do PIB foi de 3,5%, na Grécia e na Irlanda os valores cifraram-se em 4,1 e de 5,7%, respectivamente. Recorde-se, igualmente, que as estimativas relativas ao ano de 2002 apontavam para uma taxa de crescimento no nosso país inferior a 1% (cf., OEFP, 2001; C.E., 2002b).

1.2.1. A evolução do sector dos serviços

Ainda que a um ritmo mais lento e tardio em relação à esmagadora maioria dos países europeus, a verdade é que o sector dos serviços tem vindo a crescer em Portugal; assim, o peso do sector na economia portuguesa passou de 38%, em 1960, para 56% em 1990 (cf. Barreto, 1996). Do mesmo modo, a percentagem de trabalhadores/as que ali prestava actividade praticamente duplicou, tendo passado de 27%, na década de 1960, para 53% em 2002 (*vide* também anexo quadro II.3).[279] Todavia, o "salto" mais significativo decorreu por impulso da adesão à Comunidade Europeia, tendo-se registado uma variação positiva de +33% entre 1986 e 1992; a expansão deu-se sobretudo nos segmentos associados a actividades de consumo (comércio, hotelaria e restauração) e de desenvolvimento social – como é o caso da educação, saúde e outros serviços (reflectindo, neste caso as orientações políticas decorrentes da entrada na CE) (cf. Bairrada., M., *et al.*, 2002: 74-76).

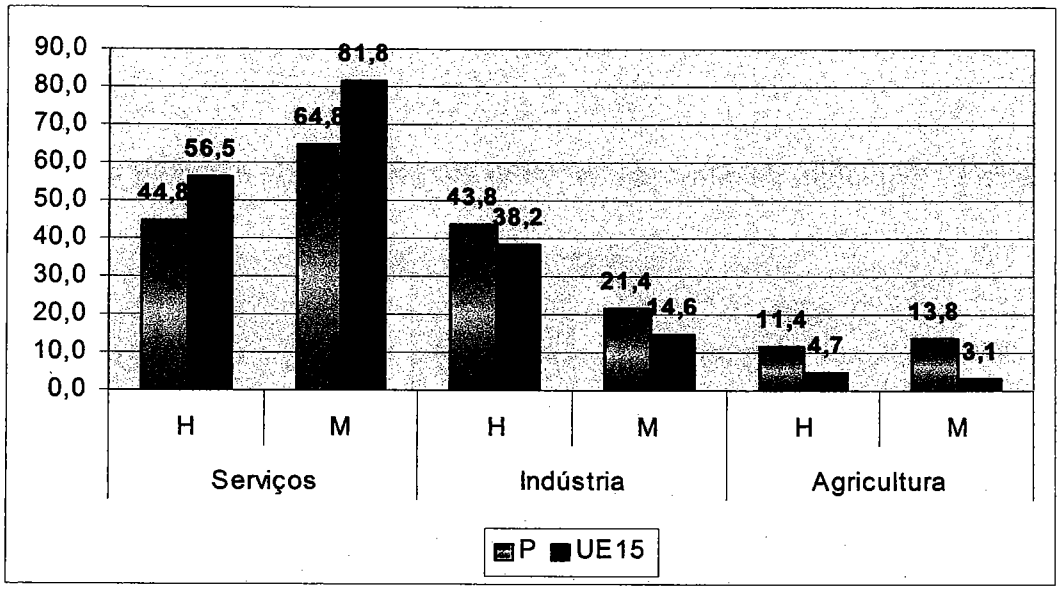
Verifica-se, como temos vindo a realçar, uma correlação entre o desenvolvimento da economia de serviços e a feminização do mercado de trabalho (cf. e.g., Nicole-Drancourt, 1990; Drew, 1998; Daune-Richard, 1998b; C.E., 1999a; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Fagan e Burchell, 2002; Maruani, 2003). Na verdade, entre 1995 e 2000, foram criados 10 milhões de postos de trabalho na UE, sendo que 6,2 milhões foram ocupados por mulheres no sector terciário (C.E., 2001a: 16). No que respeita à média da Europa dos quinze, é possível verificar que, em 2002, cerca de 82% das mulheres se encontravam empregadas no sector dos serviços. A maioria dos homens também exercia actividade neste sector, mas a proporção era significativamente inferior – 56,5%. Dos empregos criados, 40% registaram-se nos serviços de saúde, educação e serviços sociais, 25% nos serviços prestados às empresas e 10% nos serviços ligados às tecnologias de informação e comunicação (*id. ibid.*: 29).

No caso de Portugal, como veremos, o crescimento do emprego passou fundamentalmente pela criação de postos de trabalho requerendo poucas qualificações (*id. ibid.*: 24). De igual modo, o emprego das mulheres aumentou significativamente no sector dos serviços, ainda que em menor grau que na UE. Cerca de 65% das mulheres estavam ali empregadas em 2002 (em 2003, esse

[279] Apesar de o processo de terciarização ser evidente em Portugal, sobretudo depois da segunda metade da década de 1970, a verdade é que ele não só foi tardio em relação aos países da União Europeia de modernidade mais avançada, como tem tido uma evolução lenta. Nas palavras de Fernando Luís Machado e António Firmino da Costa (1998: 33), "Diferentemente do que aconteceu aí, a industrialização portuguesa, tardia e parcial, não só conservou durante décadas uma enorme proporção de famílias ligadas à agricultura, como não proporcionou a base económica e social para um crescimento e diversificação das actividades terciárias semelhantes aos dos países plenamente industrializados". Recorde-se ainda que, segundo Maria João Rodrigues (1992), Portugal viveu, depois dos anos 60, sobretudo um processo de semi-industrialização.

valor elevou-se para 66%) (cf. figuras 1 e 2 seguintes).[280] Em contrapartida, elas trabalham mais no sector secundário que as restantes mulheres europeias, e manifestamente mais no sector agrícola.[281]

Figura 1 - Emprego por sector de actividade em Portugal e na UE, por sexo, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.

Neste sentido, é possível inferir que a repartição dos sexos pelos sectores de actividade é segregada, sendo que as mulheres têm uma participação maior no sector terciário e, em Portugal, também no sector agrícola. Numa perspectiva

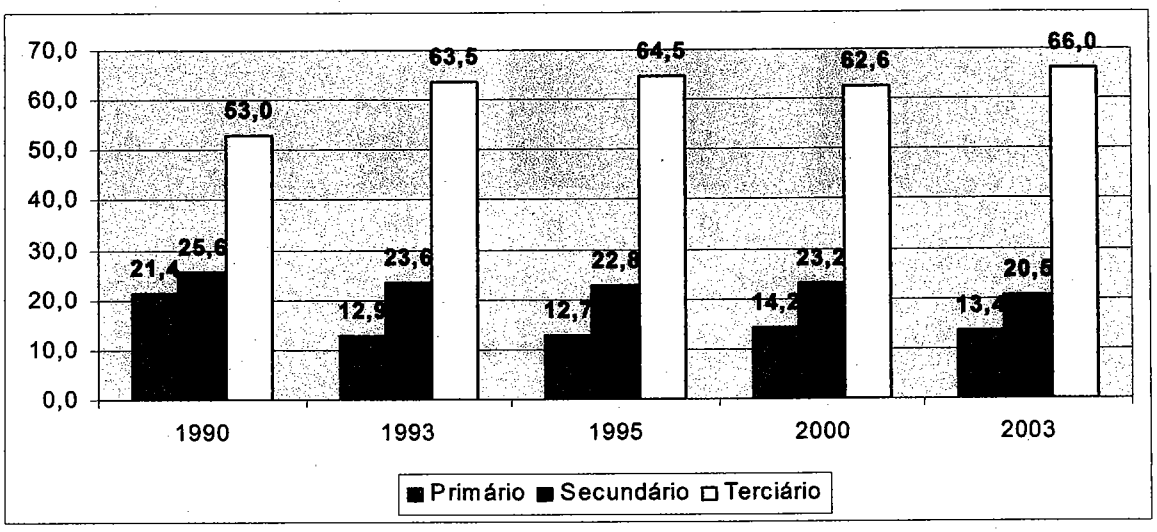
[280] Olhando para os sectores que privilegiámos neste estudo, verificamos que (segundo o Emprego Estruturado, Ministério da Segurança Social e do Trabalho), em 2001, aproximadamente 13% das mulheres empregadas se situavam no comércio de retalho, reparação de bens pessoais e domésticos (sendo a taxa de feminização de 31%), apenas 1,2% trabalhavam nos correios e telecomunicações (embora a taxa de feminização seja de 55%), e 10%% 'noutras actividades prestadas às empresas" – embora também aqui as mulheres predominem (taxa de feminização de 56%) - – *Vide* quadros II.4 e II.5 em anexo.

[281] Em relação à média da Europa (UE15), Portugal apresenta especificidades importantes: o emprego no sector agrícola é significativamente superior (a diferença em relação à UE15 é de aproximadamente 8,5%), sendo-o igualmente - embora com menor expressão - no sector industrial (diferencial de 5,6%). Todavia, a proporção de trabalhadores no sector terciário é bastante inferior (13,5% em relação à média dos Quinze – *cf.* anexo – figura II.1). Note-se que no início dos anos de 1980, a taxa de actividade feminina no sector agrícola era particularmente elevada ultrapassando os 30% – facto que, na opinião de M. Silva (1983) reflectiu a necessidade de suprir as vagas na agricultura deixadas pelos homens. Importará também recordar que em 2000 e 2002 se registou um aumento do total de empregados/as no sector da *Agricultura, Silvicultura e Pescas,* o que contribuiu para um agudizamento do diferencial já existente entre o peso dos/as empregados/as neste sector em Portugal e na Europa dos quinze em geral (OEFP, 2001).

diacrónica, pode constatar-se que o peso do emprego feminino no sector primário tem vindo a declinar em benefício do sector terciário, ainda que em proporções inferiores às da Europa dos quinze. Trata-se, porém, de emprego preponderantemente focalizado em segmentos pouco qualificados.

No sector industrial, o emprego feminino tem estabilizado. As mulheres estão mais representadas nos ramos têxtil, vestuário e calçado; embora com menor expressão, a sua presença faz-se também sentir no sector de alimentação e bebidas e no de material eléctrico e electrónico (cf. Moreno, C., *et al.* 2000).

Figura 2 – Evolução do emprego feminino por sectores de actividade (%)

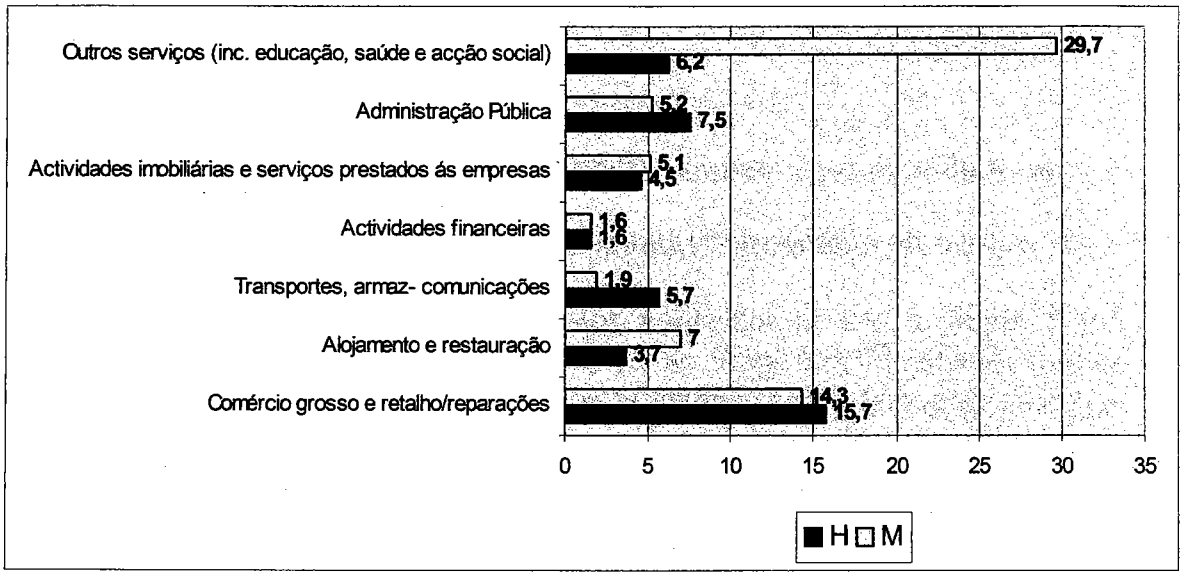


Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

À semelhança do que sucede na UE(15), pode ler-se na figura seguinte que, no âmbito dos serviços, as mulheres em Portugal prestam actividade sobretudo no comércio, educação, saúde, acção social e em outros serviços (onde se incluem os serviços pessoais e sociais)[282] (cf. também figura II.1a, em anexo).

[282] Efectivamente, tem florescido nos últimos anos um conjunto importante de serviços pessoais como resposta às novas formas de organização social e familiar e, de certa modo, como forma de colmatar a falta das tradicionais redes de solidariedade familiares e interpessoais (também frequentemente designado por "terceiro sector") (e.g. Chagas Lopes, coord., 1995a; Bairrada, *et al.*, 2002). Importa notar que se trata de sectores feminizados e que, no fundo, são socialmente vistos como uma extensão das tarefas femininas desenvolvidas no interior da esfera doméstica/familiar, *i.e.*, compaginàveis com os atributos "naturais" da feminilidade (cf. Abbott, 2000). De acordo com um estudo recente, os serviços abrangidos são vários, compreendendo actividades como levar/buscar as crianças à escola, acompanhamento em actividades extracurriculares, tratamento de animais, organização de festas, reparações, limpezas e manutenção da habitação, limpeza e engomagem de roupa, entrega domiciliária de refeições, apoio domiciliário a doentes e idosos, conservação de

Figura 3 - Distribuição do emprego pelos subsectores do sector terciário, em Portugal, em 2002 (%)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.
Nota: O somatório das percentagens dispostas no quadro totaliza o emprego masculino (44,8%) e o feminino (64,8%) no sector dos serviços em 2002.

No que respeita concretamente aos sectores seleccionados no âmbito do estudo, verifica-se que, no caso do comércio, homens e mulheres têm proporções de participação semelhantes - 15 e 14,4%, respectivamente. O facto de o comércio por grosso e retalho surgirem agregados nos dados do INE esconde que, efectivamente, as mulheres estão sobrerepresentadas no comércio retalhista, sobretudo nas empresas de maior dimensão (mais de 1000 trabalhadores/as) (Salgueiro, T.B., *et al.*, 2000; *vide* também Marques, M.M. *et al.*, 2001). Na verdade, olhando para as grandes empresas de distribuição, e segundo dados da APED, é possível constatar que a taxa de feminização é de 76% (ano de 2000) nos supermercados, de 70% nos hipermercados e de 55% nas grandes superfícies especializadas.

Além do peso do emprego feminino no sector terciário, importa também referir o rejuvenescimento da estrutura de emprego verificado nas últimas duas décadas (Bairrada, M., *et al.,* 2002); com efeito, à excepção dos serviços públicos (onde se regista algum envelhecimento da população empregada), no sector das telecomunicações e no segmento dos novos formatos comerciais predomina a força de trabalho jovem (cf. Salgueiro,. M. T., *et al.,* 2001; Marques, M.M., *et al.,* 2001; Bairrada, M., *et al.,* 2002). Já em matéria de habilitações e qualificações, e como

jardins, etc. (cf. Maria das Dores Guerreiro, "As novas gerações de serviços pessoais", Expresso, 29 de Julho de 2000). O desafio a este nível é notável, uma vez que, sendo um sector em forte crescimento, corre o risco de acantonar as mulheres em profissões pouco qualificadas e precárias (*id. ibid.*).

teremos oportunidade de desenvolver mais à frente, os níveis gerais permanecem baixos em Portugal, com a maioria dos/as empregados/as a prestar actividade nos segmentos menos qualificados e em funções de execução (*id. ibid.*).

1.3. As mulheres e as relações de género no mercado de trabalho

1.3.1. A taxa de actividade feminina e masculina

Em Portugal, a taxa de actividade (total) não tem parado de aumentar nas últimas quatro décadas.[283] Em 2003, cerca de 52% da população com mais de 15 anos estavam disponíveis para participar no mercado de trabalho. Uma análise mais fina e desagregada por sexo permite constatar que a percentagem de mulheres activas em relação ao total da população activa atingiu, no ano de 2003, o seu valor máximo: 46% (recorde-se que, em 1960, esse valor era apenas de 13% e que, em 1970, se cifrava-se em 19% (cf. Machado e Costa, 1998; Silva, M., 1983; Barreto, 1996).[284] A tendência de evolução desta taxa tem sido, pelo menos desde os anos de 1990, relativamente estável, num cenário de convergência com outros países europeus – pelo menos em termos numéricos, uma vez que no tocante às condições laborais é notória a distância com o círculo de países de modernidade avançada (cf. Machado, F.L. e Costa, A.F., 1998). Já a taxa de actividade masculina só estabilizou na tendência crescente a partir de 1998. Esta permanece superior à feminina – como se pode constatar a partir da figura seguinte – sendo de notar, porém, que o hiato entre ambas as taxas de actividade se tem vindo a contrair (em 1985, o diferencial era praticamente de 19% – valor que, em 2003, se situava em 11,5%). A tendência no sentido da convergência está, aliás, em sintonia com a que se verifica na UE dos quinze em geral.[285]

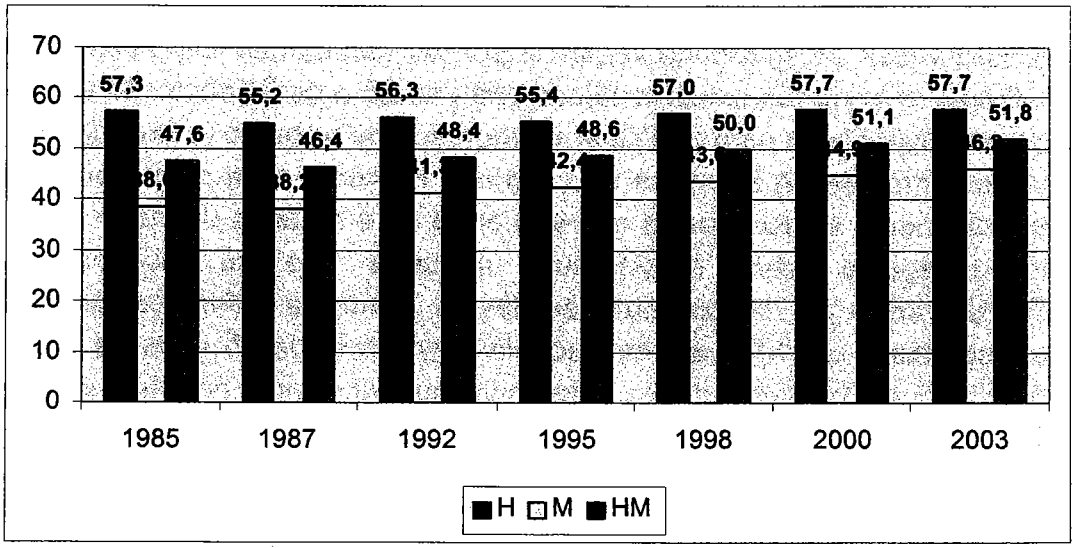
---

[283] A taxa de actividade, segundo o INE, refere-se à relação entre a população activa e a população total. Neste âmbito, a população activa compreende o conjunto de indivíduos com pelo menos 15 anos de idade que, no período de referência e nos agregados domésticos privados inquiridos, se encontravam na situação de mão-de-obra disponível para participar no mercado de trabalho formal (produção de bens e serviços que entram no circuito económico). Inclui, portanto, os/as empregados/as como os/as desempregados/as.

[284] Segundo Margaret Maruani, no espaço de trinta anos, Portugal "passou da inactividade contínua à actividade contínua" (2003: 21, tradução livre). Este comentário merece-nos, porém, um reparo. É verdade que, no início da década de 1960, era parca a proporção de mulheres oficialmente contabilizadas nas estatísticas como "activas", mas cabe-nos não só problematizar os conceitos de actividade/inactividade, como – a partir do conhecimento da realidade portuguesa – apreender e sublinhar o contributo enorme do trabalho das mulheres, que não era (e não é) contabilizado (trabalho "informal"). Na altura, este concentrava-se essencialmente no sector agrícola (onde, de resto, ainda mantém um peso considerável), e as actividades desenvolvidas destinavam-se, frequentemente, à subsistência dos respectivos agregados domésticos.

[285] Repare-se, pois, que no panorama Europeu (UE15), entre designadamente 1996 e 2000, a taxa de actividade masculina cresceu três pontos percentuais e a de actividade feminina cinco pontos percentuais, o que efectivamente reflecte o estreitamento do hiato entre ambos os sexos (cf. C.E., 2003b: 9).

Figura 4 - Evolução das taxas de actividade em Portugal, por sexo (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Tal como previsto por M. Chagas Lopes (coord.,1995a), M. Silva e H. Perista (1995), a taxa de actividade feminina tem vindo a crescer, sendo sobretudo visível entre as mulheres mais jovens e mais escolarizadas. Além da retoma da actividade económica na segunda metade da década de 1980, as autoras interpretam a maior disponibilidade das mulheres para participar na actividade económica à luz da reestruturação da actividade económica e da consequente redução de efectivos, predominantemente masculinos, nos ramos mais tradicionais da indústria, designadamente na siderurgia, metalomecânica, construção, reparação naval, assim como nalguns sectores de transportes. Este factor, por sua vez, conduziu a uma retracção dos rendimentos familiares impulsionando as mulheres para um envolvimento intensivo na actividade económica. Acresce que esta participação não é alheia ao aumento crescente de capital escolar – temática que à frente se retomará. Nesse sentido, é provável que a taxa de actividade continue a evoluir no sentido do crescimento, sobretudo entre aquelas mulheres detentoras de níveis de habilitação mais elevados (*vide* também Guerreiro e Romão, 1995).

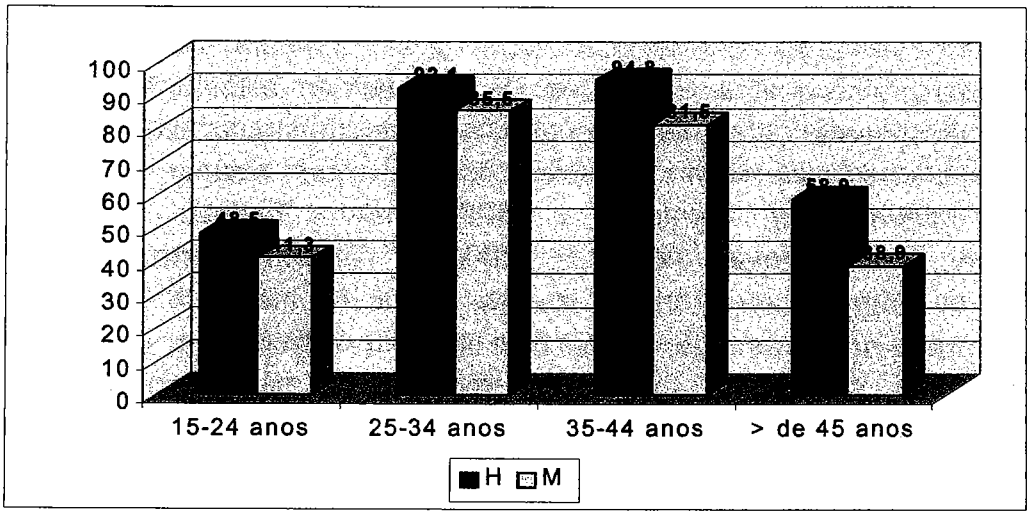
Note-se, porém, que as taxas de actividade não são um barómetro necessariamente fidedigno do envolvimento no mercado de trabalho; importa, pois, proceder a uma análise mais fina que atenda às horas de trabalho (temática que se recuperará mais adiante), bem como às políticas no domínio da assistência à família. Quer portanto dizer que, ao fornecer-nos informação demasiado agregada, os valores que aqui figuram não dão conta dos reais níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que deixam de fora um

domínio onde o trabalho feminino tem um peso considerável – o sector informal (Ferreira, V.1993; Chagas Lopes, coord.,1995a; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Drew, 2000).[286]

A análise da taxa de actividade ventilada por classes etárias leva-nos a inferir que as mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos são aquelas que estão mais disponíveis para participar no mercado de trabalho (a taxa de actividade é aproximadamente de 86%). Já no caso dos homens, essa disponibilidade recai preferencialmente sobre aqueles que têm entre 35 e 44 anos de idade. De facto, é neste contingente etário, e sobretudo naqueles que lhe sucedem, que as assimetrias entre os sexos mais se fazem sentir: a diferença percentual é aproximadamente de 10%; e, entre aqueles com mais de 45 anos de idade, é de cerca de 20% a favor dos homens (diferencial que tem vindo, porém, a atenuar-se – cf. quadro II.6, em anexo). Esta evidência parece assinalar, efectivamente, uma mudança geracional considerável, sendo que entre a população jovem é visível a aproximação entre as taxas de actividade masculina e feminina. Neste contexto, afigura-se-nos verosímil que, por força das próprias transformações demográficas e sociais - aumento das habilitações escolares das mulheres e sua sobrecapitalização escolar em relação aos homens -, os valores tendam para uma igualização entre os sexos, ainda que, como é consabido, a expressão numérica não seja indicativa da qualidade dos empregos ocupados, da integração das mulheres na esfera laboral e profissional, nem de uma efectiva igualdade entre homens e mulheres neste domínio.

[286] Em Portugal, mesmo quando registadas como domésticas, muitas mulheres – como recordam Chagas Lopes (coord., 1995a) – prestam actividade na economia informal, designadamente na confecção de pastéis ou bolos para cafés e restaurantes, em trabalhos de costura, de rendas e bordados, ou, por exemplo, ainda na guarda de crianças (amas). O valor da taxa camufla ainda as próprias disparidades que se registam no interior do território português, designadamente entre Lisboa/Vale do Tejo e vale do Ave, onde é intensa a taxa de actividade feminina, e o interior do país, o Alentejo e as regiões autónomas, onde a participação das mulheres no mercado de trabalho formal e remunerado é relativamente fraca.
Recorde-se ainda que, no que respeita por exemplo à Finlândia, um número significativo de mulheres surge contabilizado na população activa, mas não se encontra efectivamente a trabalhar fora de casa. Parte considerável das mulheres trabalhadoras que são mães de filhos menores de 3 anos está em casa ao abrigo de uma licença parental (cf. Pfau-Effinger, 1999; Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000; Leira, 2001). A mesma situação é diagnosticada em relação à Suécia (cf. Yeandle, 1999a).

Figura 5 - Taxa de actividade por grupo etário e sexo, em 2003 (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.

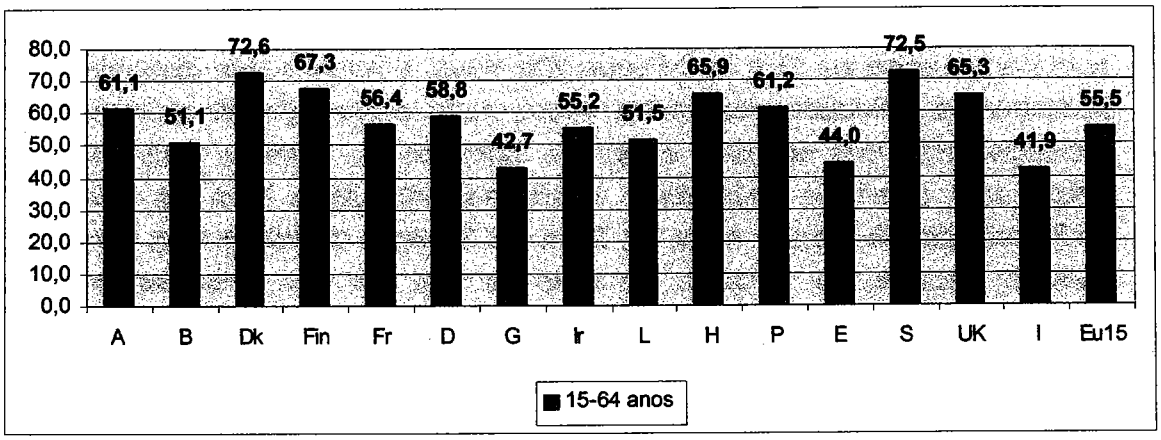
Depois de um valor máximo de taxa de actividade em 1998 (45%), as mulheres com idades entre os 15 e os 24 anos têm vindo a retrair a sua disponibilidade para participar na actividade económica, o que muito provavelmente se relaciona com o prolongamento dos estudos e com o aumento do número daquelas que hoje frequentam o ensino secundário e universitário. Já a taxa de actividade das mulheres que se situam entre os 25 e os 34 anos de idade não tem parado de crescer; trata-se, na verdade, do ciclo de vida em que estas se revelam mais disponíveis para participar na actividade económica. Tem igualmente havido um incremento na taxa de actividade das mulheres que se encontram no intervalo dos "35-44 anos" (note-se que apenas se regista um recuo em 1998, o qual se pode efectivamente redundar da quebra de série ocorrida na fonte estatística). Entre 1992 e 1998, a taxa de actividade não parou de aumentar, quer para aquelas entre os 54 e os 54 anos, quer ainda para as que somam mais de 55 anos de idade (cf. quadro II.6, anexo).[287]

[287] No caso dos homens, e não obstante a precaução que deve recair sobre a leitura dos dados, importa ter presente o contexto económico eventualmente menos favorável, decorrente da reestruturação da actividade económica, e que acompanhou a crise dos sectores tradicionalmente masculinos – como é o caso da siderurgia, construção naval e transportes (Chagas Lopes, coord.,1995a). Importa realçar que a crise do emprego tem atingindo profundamente o sector industrial por toda a Europa, pelo que o emprego masculino se tem ressentido negativamente desse facto (e.g. Rubery, *et al.,* 1998; Maruani, 2003).

1.3.2. Emprego feminino

A taxa de emprego feminino está longe de ser uniforme entre os diversos países europeus, ainda que as últimas três décadas tenham testemunhado um incremento em praticamente todos eles – tendência sobretudo impulsionada pela participação das mulheres mais jovens na esfera laboral, a qual assume também uma feição mais contínua (e.g. Plantenga, J., 1995; Drew e Emerek, 1998; Fagan, 1998; Rubery, Smith e Fagan, 1999; C.E., 2001a).[288] Tal como ilustra a figura seguinte, a taxa de emprego em Portugal situa-se acima da média da Europa dos quinze, superando inclusivamente o objectivo europeu definido em sede da Cimeira de Lisboa (cf. capítulo 1.1.3.).[289] Com efeito, à luz da definição de emprego do Eurostat, cerca de 61% das mulheres estão registadas como empregadas no nosso país. É essencialmente nos países escandinavos (Dinamarca, Finlândia e Suécia), na Holanda[290] e no Reino Unido que a taxa de emprego feminino atinge os valores mais elevados do quadro Europeu. Abaixo da média, e por ordem decrescente, apresentam-se a Irlanda, a Bélgica, o Luxemburgo, a Espanha, a Grécia e a Itália.

Figura 6 - Taxa de emprego feminino, por país, na Europa dos quinze, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

---

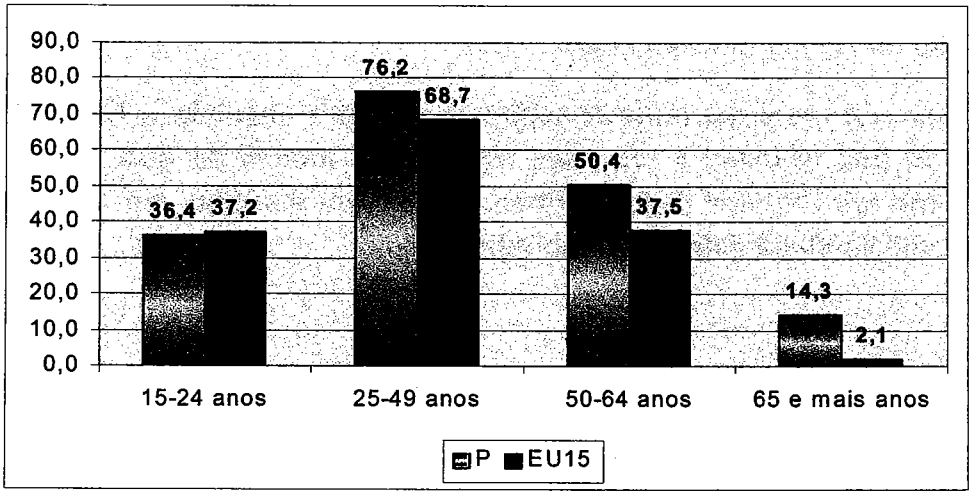
[288] Todavia, desde os anos de 1990 que se tem assistido a um declínio em vários países, em particular na Suécia, Dinamarca, Finlândia; entre 1995 e 2002, na Alemanha, França e Luxemburgo; e também, se bem que num registo pouco acentuado, na Itália, Espanha, Reino Unido (cf. quadro II.7 em anexo).

[289] De acordo com o Eurostat, a taxa de emprego traduz o rácio entre a população empregada entre os 15-64 anos e a população total que se situa nesse intervalo etário. Considera-se que uma pessoa está empregada desde que, durante o período de referência, tenha prestado uma actividade remunerada de pelo menos uma hora. Aquelas que não se encontrem presentemente a trabalhar mas que estejam vinculadas a um emprego (ausência temporária do posto de trabalho) são também consideradas empregadas (cf. Eurostat, 2003d). Rubery, Smith e Fagan (1999) alertam para o facto de as estatísticas *The Labour Force Survey* poderem induzir a alguma insuflação das taxas de emprego.

[290] País onde, no início da década de 80 do século antecedente, a taxa de actividade feminina se encontrava muito abaixo da média europeia; o forte incremento – como à frente se verá – deve-se sobretudo à expansão do emprego a tempo parcial.

No grupo das mais jovens (15-24 anos), a taxa de emprego feminino é residualmente superior na Europa dos quinze, mas nas franjas etárias seguintes (25-34 anos) sucede o contrário: a taxa de emprego feminino na UE retrai-se em benefício dos valores registados em Portugal. Mas é sobretudo nas coortes etárias seguintes, entre os 50 e os 64 anos de idade e no caso das mulheres com mais de 65 anos, que as diferenças mais se fazem sentir: Portugal apresenta, no espaço europeu, uma das taxas mais elevadas de participação na vida económica por parte deste grupo de mulheres, tendo atingido também a este respeito a meta europeia em matéria de níveis de emprego para 2010 (*vide* também anexo, quadro II.8).

Figura 7 - Taxa de emprego feminino por escalão etário, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota:* Suécia, dados de 2000; - dados não disponíveis; ( ) valores podem não ser fiáveis devido à dimensão reduzida da amostra.

Os estudos de âmbito europeu revelam que, enquanto a taxa de participação das mulheres na actividade económica diminui com a idade, a dos homens tende a manter-se estável em todas as franjas etárias (e.g., Chagas Lopes, coord.,1995b; Silvera, 2002a; Maruani, 2003; Barrère-Maurisson, 2003). À semelhança do que constatámos no capítulo precedente a propósito da taxa de actividade, verifica-se que a taxa de emprego feminino mais elevada corresponde, em Portugal, ao grupo etário onde há maior probabilidade de as mulheres serem mães (*vide* também Guerreiro e Romão, 1995; Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres, Wall, 1998).

Neste sentido, o nascimento dos/as filhos/as, sendo uma das razões pelas quais as mulheres nos demais países europeus mais interrompem a actividade profissional, não parece influir no comportamento das trabalhadoras portuguesas. Apenas a

partir do nascimento do terceiro filho, e por força dos custos associados, é que as mulheres equacionam essa possibilidade - momento em que o *efeito rendimento,* isto é a procura de maximização do rendimento do agregado familiar por via da participação no mercado de trabalho, dá lugar ao *efeito substituição.* Por outras palavras, é a partir do momento em que o rendimento passa a ser insuficiente para cobrir todas as despesas, que o emprego dá lugar a uma situação de domesticidade (Perista e Chagas Lopes, coord., 1999). "O nascimento dos filhos coloca a mulher, na maioria dos casos, perante uma situação de escolha 'mutuamente exclusiva' entre família e trabalho. Aquando do nascimento dos filhos, a mulher sente necessidade de trabalhar para cobrir, em parte, os custos financeiros inerentes ao aumento da dimensão da família; no entanto, a partir do ponto em que o número de filhos aumenta, aumentam também os custos totais despendidos com estes, tais como despesas com infantários, creches, pelo que o ordenado ganho pode não compensar estes custos levando ao abandono do mercado de trabalho por algumas mulheres, encarregando-se, elas próprias, do cuidado dos filhos" (*id. ibid.*:136).

Todavia – e como se pode constatar no quadro seguinte -, mesmo quando têm mais de três filhos/as e o/a mais novo/a tem menos de dois anos de idade, as mulheres em Portugal distinguem-se, no cenário europeu, por serem aquelas que mais participam na esfera do emprego (72%).[291]

Quadro 1 - Taxa de emprego das mulheres com filhos/as, tendo o mais novo menos e 2 anos, por país, em 2001 (%)

Países	AU	B	Fr	Al	G	Ir	It	L	H	P	E	RU
1 criança	83,4	81,6	78,5	60,3	56,2	-	60,7	68,4	75,4	83,7	60,6	65,6
2 crianças	71,5	79,5	55,1	48,9	52,1	-	51,9	-	-	(73,9)	47,1	57,4
3 ou mais crianças	54,5	45,2	34,5	31,6	36,5	-	(40,2)	(34,5)	48,6	72,2	40,4	34,7

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2001,* 2002.
Nota: Mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos; - dados não disponíveis; ( ) valores podem não ser fiáveis devido à dimensão reduzida da amostra. Não há dados disponíveis dobre a Dinamarca, Suécia e a Finlândia.

[291] Tal sucede igualmente com o casamento – acontecimento que não parece afectar a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, sobretudo das mulheres jovens, das mulheres divorciadas e viúvas (Chagas Lopes, coord.,1995b; Perista, 1999). Importa notar que este é um comportamento de há duas décadas; dados trabalhados por Margarida Chagas Lopes (1999), referentes a finais da década de 1970 e inícios dos anos 80, demonstram um padrão de comportamento pautado pelo abandono do mercado de trabalho a partir sobretudo do casamento; assim, o ritmo de crescimento da actividade feminina atenuava-se por volta dos 25-29, entrando em claro declínio até aos 34 anos – acompanhando, portanto, o início da conjugalidade e o nascimento dos filhos).

O quadro abaixo revela que Portugal é o país onde as mulheres com filhos/as muito pequenos, isto é com menos de 5 anos de idade, apresentam a mais elevada taxa de emprego. Tal contrasta largamente com os outros países do Sul (Itália, Espanha e Grécia); como mais à frente se demonstrará, não se trata somente da mais elevada taxa de emprego como, igualmente, de uma das participações mais intensivas na esfera laboral. Ao analisar a influência do nascimento dos/as filhos/as na participação das mulheres no mercado de trabalho, verificamos que Portugal é também o país – a par da Bélgica – onde a variação é menor, isto é, o diferencial entre a taxa de emprego das mulheres sem filhos/as e daquelas que têm crianças até 5 anos de idade é apenas de 11% – o que contrasta largamente com o padrão de comportamento das mulheres no Luxemburgo, Reino Unido, Alemanha e Irlanda (vide quadro II. 9, anexo).

Quadro 2 - Taxa de emprego das mulheres, com e sem filhos/as, por país, na Europa (%)

Países	Sem filhos/as	Seriação	Filhos/as entre 0-5 anos	Seriação
Bélgica	77	7	66	3
França	72	8	56	5
Alemanha	83	5	49	7
Grécia	60	11	48	8
Irlanda (97)	81	6	46	9
Itália	68	9	45	10
Luxemburgo	84	5	49	7
Áustria	85	3	68	2
Portugal	83	5	72	1
Espanha	67	10	40	11
Holanda	86	2	60	4
Reino Unido	87	1	53	6

Fonte: Adaptado de CIDM, *Portugal-Situação das Mulheres, 2001* (*Inquérito ao Emprego,* média anual 2000, INE).
Nota: Mulheres com idades compreendidas entre os 20-44 anos.

No contexto europeu, em que as elevadas taxas de participação feminina na esfera laboral constituem uma característica dos países do Norte, Portugal representa uma situação de excepção. De acordo com Rachel Silvera (2002a) os países europeus podem ser agrupados do seguinte modo: aqueles onde as taxas de actividade e de emprego feminino são contínuas, isto é, a participação das mulheres no mercado de trabalho é praticamente incólume ao casamento e à maternidade, assistindo-se a uma tendência para a convergência com os valores referentes à participação dos homens – é caso dos países nórdicos (Dinamarca, Suécia e Finlândia), da França, da Áustria e de Portugal. Aqueles onde as taxas de participação feminina na actividade económica são baixas (Grécia, Itália, Espanha, Irlanda, Luxemburgo e Bélgica) e onde a inactividade tem um peso importante. E

ainda aqueles Estados-membros onde as taxas de actividade e de emprego femininas são descontínuas, *i.e.*, onde as mulheres tendem a desvincular-se do mercado de trabalho após o casamento ou a maternidade – situação preponderante no Reino Unido e na Alemanha.

Nas palavras de Margaret Maruani, a história recente do emprego feminino na Europa está repleta de surpresas. Uma delas decorre do facto de a separação geográfica entre norte e sul já não fazer sentido; se é verdade que na década de 1960, a Itália, a Espanha, a Grécia e Portugal se encontravam em situação semelhante, este último país tem evoluído no sentido da situação 'escandinava', distanciando-se portanto dos demais. A segunda surpresa tem a ver com as diferentes tendências na Dinamarca, França, Reino Unido e Alemanha. Estes países estavam numa situação semelhante em 1960; todavia, presentemente, a Dinamarca e a França têm modelos de actividade feminina contínua, enquanto na Alemanha e no Reino Unido são comuns as interrupções e desvinculações do mercado de trabalho (2000b: 34-35).

De entre os elementos propulsores da participação feminina no mercado de trabalho em Portugal, contam-se, nomeadamente, a escassez de mão-de-obra masculina, em virtude da participação dos homens na guerra colonial; a vaga de emigração também essencialmente masculina que teve lugar nos anos de 1960; as alterações ocorridas no campo das políticas económicas;[292] o crescimento económico, bem como os apelos ao consumo decorrentes da sociedade fordista; o aumento do nível do custo de vida e a consequente necessidade de reforçar o rendimento do agregado familiar; e a elevação do nível de escolaridade das mulheres, a que se associa a procura de realização pessoal através do exercício da actividade profissional (e.g., Silva, M., 1983; Ferreira, 1993; Almeida e Wall, 1995, Chagas Lopes, coord., 1995a; André, I.M.,1996; Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998).

[292] Em particular, o desenvolvimento da industrialização no início da década de 1960, em parte resultante da relativa abertura económica ao exterior (adesão à EFTA). Neste âmbito, várias empresas de capital estrangeiro instalaram-se em Portugal, atraídas pelo clima de paz laboral e pelos baixos custos do factor trabalho. Note-se ainda que, por esta altura, o modelo de crescimento económico assente na indústria pesada - sector até então dominante e potencial empregador de mão-de-obra masculina - procurou apoiar-se na criação e desenvolvimento de várias indústrias ligeiras e sobretudo vocacionadas para a exportação (e.g. indústria têxtil, alimentar e de componentes eléctricos). Uma vez que os postos de trabalho não exigiam qualificações específicas e se procurava sobretudo que fossem ocupados por mão-de-obra barata, as mulheres portuguesas tornaram-se um alvo importante de recrutamento (cf. Moreno, C., *et al.*, 2000). Acresce o facto de, a partir dos anos 60, o processo de urbanização ter crido a necessidade de um conjunto de serviços sociais onde as mulheres encontraram, dada a ideologia em torno dos papéis de género, oportunidades de acesso a uma ocupação remunerada (actividades cujo conteúdo, aliás, se traduzia num prolongamento das tarefas desempenhadas no foro doméstico). Como refere M. Chagas Lopes (1999), o sistema económico monopolista nos finais dos anos 60, ao criar postos de trabalho subalternos e mal remunerados concretamente para as mulheres, exerceu uma forte influência na actividade laboral das mesmas.

Vários estudos têm salientado que, efectivamente, a elevada participação das mulheres na actividade económica é um marco peculiar do nosso país, passível de ser compreendido à luz de vários factores, como sejam:

a) o excessivo peso do sector agrícola na actividade feminina

Comparativamente com os países europeus, é particularmente expressivo o número de mulheres que estão empregadas na agricultura – sector particularmente marcado pela pobreza e sobretudo associado ao auto-consumo do agregado familiar (cf. Silva, M., 1983; Nunes, A. B., 1991; Ferreira, 1993; André, I.M.,1996; Almeida e Wall, 1995; Pereirinha, 1997; Chagas Lopes, M., 1999; Perista, 1999). A maioria das mulheres encontra-se classificada como patroas ou independentes, ou ainda como trabalhadoras familiares não remuneradas, sendo parco o número de mulheres assalariadas neste sector de actividade. Nas palavras de V. Ferreira "o excessivo peso do emprego feminino na agricultura sobrestima o valor da taxa global de actividade das mulheres portuguesas(1993: 236).

b) o quadro legal do pós 25 de Abril

A legislação democrática emanada da revolução (Constituição de 1976) estimulou também a inserção das mulheres na actividade económica, uma vez que os seus direitos enquanto trabalhadoras ficaram, pela primeira vez, consagrados na Lei (*vide* Capítulo 1.1.4.).

c) a expansão do sector público

A expansão do sector público veio também absorver parte considerável da mão-de-obra feminina da altura. Este fenómeno decorreu dos processos de nacionalização em 1975 e da criação e expansão de organismos de serviços sociais a nível local e central – como é o caso da expansão dos serviços educativos, de saúde e de assistência social.[293]

d) as reformas salariais e o desenvolvimento do consumo

As reformas salariais, ao abrigo de uma lógica próxima do regime fordista, tornaram a participação no mercado de trabalho mais apelativa, em concomitância com o

[293] Assim, ao contrário do que sucedeu com a maioria dos países da OCDE, onde a década de 70 foi sinónimo de crise económica e de emprego, em Portugal os gastos governamentais em torno das nacionalizações e a intervenção dirigida no sentido de manter os postos de trabalho e dar viabilidade às empresas, fez com que não houvesse uma crise de emprego (Moreno, C., *et al.*, 2000).

desenvolvimento do consumo – facto que, por sinal, explica as vagas inflacionistas da altura. Neste contexto, o rendimento económico das mulheres passou a assumir uma importância crucial no orçamento das famílias (e.g. Silva, M., 1983; Ferreira, V., 1993; André, I.M.,1996; Vicente, A., 1998; Chagas Lopes, M. 1999; Perista, 1999)

e) os novos valores e atitudes face ao trabalho remunerado

Sobretudo para as mulheres mais escolarizadas, o desenvolvimento de uma actividade profissional constitui um pilar importante da realização pessoal, bem como de procura de sociabilidade, de autonomia e de um maior poder negocial na relação conjugal (Guerreiro e Romão, 1995; Torres e Silva, 1998; Perista, 1999; Torres, coord., *et al.,* 2004). Acresce que, parte considerável das mulheres que partilha desta orientação perante a actividade profissional descende, por sua vez, de mães que, detentoras da escolaridade secundária ou universitária, participaram no mercado de trabalho nos anos de 1960 e 70; neste contexto, é de supor que as atitudes e os comportamentos se transmitem de uma geração a outra, estando na base da forte valorização do trabalho remunerado por parte das mais jovens (cf. Guerreiro e Romão, 1995).

f) A lógica competitiva dominante nas empresas portuguesas

Atendendo ao tecido empresarial dominante em Portugal e à lógica de competitividade subjacente às estratégias empresariais - predominantemente apoiada nos baixos custos salariais e em mão-de-obra intensiva -, a contratação de força de trabalho feminina afigura-se atractiva, porquanto é em geral mais barata e, neste sentido, potenciadora de redução de custos laborais. Como à frente se retomará, mesmo quando detentoras do mesmo nível de habilitações e qualificações, os salários auferidos são claramente inferiores aos dos homens (cf. Chagas Lopes, 1999a; Perista, 1999).

1.3.3. Situação na profissão

Se atendermos à evolução dos/as trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal, verificamos que, no intervalo temporal de dezoito anos, o crescimento mais significativo ocorreu entre as mulheres assalariadas – aumento de 9,6% (enquanto no caso dos homens o acréscimo se cifrou em apenas 1,7%) (cf. quadro seguinte). Ainda, e observando os anos sujeitos à mesma série estatística (anos posteriores a 1998), constatamos que, enquanto a evolução no caso das mulheres se tem dado no sentido ascendente, no que se refere aos homens a tendência não só se afigura menos linear, como chegou mesmo a sofrer um ligeiro decréscimo entre 2000 e 2003. Tal como ilustra o quadro seguinte, a proporção de mulheres

assalariadas (trabalhadoras por conta de outrem no total de mulheres empregadas) é ligeiramente superior à dos homens.

Quadro 3 - Evolução dos TPO em Portugal, por sexo (%)

	1985	1990	1995	1998	2000	2003
H	69,8	71,7	70,4	70,6	72,3	71,5
M	65,1	69,2	74,4	72,6	73,9	74,7

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998[294].

Na Europa (UE15), porém, segundo dados do Eurostat, esse diferencial é em média muito superior. Este facto é em parte explicado pelo número expressivo de trabalhadores/as por conta própria; com efeito, Portugal apresenta o valor mais elevado na UE de mulheres trabalhadoras por conta própria, e o terceiro valor no que se refere aos homens, a seguir à Grécia e à Itália (cf. figuras II.2 e II.3 em anexo).[295] Os dados do INE referentes a 2003 permitem uma leitura desagregada em relação a este grupo de trabalhadores/as. Assim, no que respeita aos trabalhadores/as por conta própria na situação de isolados, homens e mulheres apresentavam, no ano de 2003, proporções semelhantes (cerca de 18,1 e 18,7%, respectivamente) – realidade que já não se reflecte entre os/as trabalhadores/as por conta própria na situação de empregadores/as, onde claramente a proporção de homens é superior (8,5 contra 3,6%, sendo de notar que este diferencial se acentuou nos últimos três anos). Em 2003, cerca de 2,7% das mulheres em Portugal a participar na actividade económica eram trabalhadoras familiares não

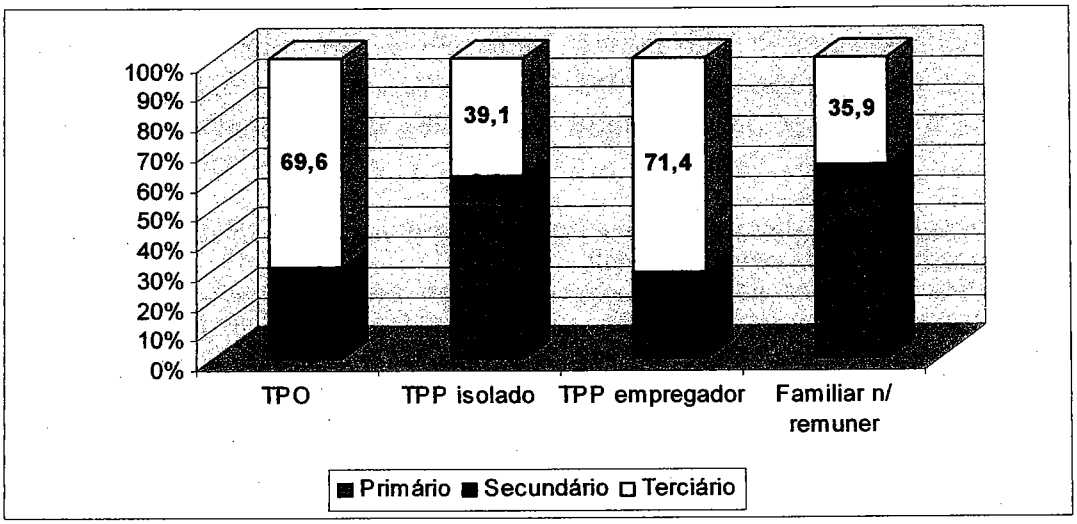
[294] Percentagem de trabalhadores homens e mulheres por conta outrem em relação ao total de empregados/as de cada categoria sexual.

[295] De referir que se trata de uma situação profissional que abrange grupos de trabalhadores muito diversificados. Nela situam-se aqueles que deliberadamente optam por trabalhar num registe autónomo (trabalhadores independentes) no sentido literal do termo, e também aqueles que são forçados a aceitar essa situação num contexto de precariedade laboral – os chamados "falsos independentes" (Kovács e Casaca, 2001). Ainda, como é referido por M. Chagas Lopes e H. Perista, o facto de um número expressivo de mulheres exercer a profissão liberal pouco diz acerca da sua real situação: "(...) a idade média dos trabalhadores a que respeita essa informação e o conhecimento da flexibilidade laboral 'à portuguesa' não deixam de nos levar a pensar sobre a dimensão efectiva da participação nesta classe e a interrogarmo-nos em que medida aquele valor não esconde o conhecidíssimo expediente do trabalho em regime de prestação de serviços (o 'recibo verde'), por demais desprotegido e instável como bem sabemos" (Perista e Chagas Lopes, 1991: 40). Em Portugal, além do peso do "falso trabalho independente", mascarado sob a fórmula de "recibo verde", cabe destacar a importância de um conjunto de iniciativas estatais, na década de 1990, no sentido de promover a criação do próprio emprego ou de micro iniciativas empresariais (cf. Freire, J., coord., *et al.*, 2000). Para um desenvolvimento da problemática do trabalho independente em Portugal, veja-se ainda os trabalhos de Freire e Varanda (1992), Varanda, M. (1993), Freire, J. (1995), Cerdeira, *et al.* (2000), Vaz, I.F. (1997, 2000). O elevado peso dos trabalhadores por conta própria tem sido tomado pelos sociólogos como um reflexo da posição semi-periférica que Portugal ocupa no quadro dos sistema capitalista (e.g. Santos, B. S., 1993; Mendes, J.O., 1997).

remuneradas – valor muito acima da média Europeia; a proporção de homens na mesma situação é, aqui, muito inferior (1,5%). Tendo presente valores de anos anteriores, a proporção de mulheres nesta situação profissional tem vindo a aumentar em Portugal, enquanto a dos homens, pelo menos até ao ano de 2000, se manifestou em sentido contrário (cf. quadros II.10 e II.11 em anexo).[296]

A figura seguinte ilustra que, do total de trabalhadoras por conta de outrem no ano de 2000, praticamente 70% prestavam actividade no sector terciário, seguindo-se o sector secundário – no qual se situavam aproximadamente 29% do total de mulheres na condição de assalariadas. O assalariamento feminino no sector primário tem pouca expressão; todavia, atentando no grupo de mulheres que trabalham por conta própria, verificamos que a maioria (55%) está ligada àquele sector, seguindo-se o sector terciário – no qual prestam actividade 39% deste grupo de mulheres (crescimento de 3% em relação a 1998, como se pode confirmar no quadro II.12 em anexo). Como já foi referido, é parco o número de mulheres que trabalham por conta própria na condição de empregadoras; contudo, 71% fá-lo também no sector terciário. Quanto ao trabalho familiar não remunerado – situação onde as mulheres estão claramente representadas –, este é particularmente expressivo no sector primário (58% das mulheres trabalhadoras familiares não remuneradas prestam aqui actividade).[297]

Figura 8 - Distribuição das mulheres segundo o sector de actividade, por situação profissional, em 2000 (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.

[296] Além destes valores, formalmente contabilizados, não é possível - como recorda Margarida Chagas Lopes - determinar com rigor o número de mulheres que presta trabalho não remunerado nas empresas familiares, em condições frequentemente precárias (cf. "O papel das mulheres numa economia 'à portuguesa'", Expresso 5/12/1998).

[297] A informação recolhida junto do INE referente a 2003 (tanto os dados do IE disponíveis mas não publicados como os dados) não contemplavam esta informação, e uma eventual solicitação dos mesmos (encomenda) colidia com os prazos estipulados para finalização deste trabalho.

1.3.4. Situação de homens e mulheres perante o desemprego

Como se realçará no capítulo sobre a flexibilidade contratual (capítulo 2), a uma elevada percentagem de contratações a termo contrapõe-se uma das mais baixas taxa de desemprego no contexto Europeu[298] – assinalada, no ano de 2000, como um valor histórico (204 mil de desempregados/as, ou seja cerca de 4% da população activa) (cf. PNE, 2001, MTS). Além do contexto macroeconómico relativamente favorável, há a referir o sentido das políticas de emprego então em vigor e que tiveram como inspiração as orientações emanadas da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), no quadro de uma orientação que procurou compatibilizar o crescimento económico, por um lado, com a criação de melhores empregos e a coesão social, por outro (cf. capítulo 1.1.3.).

Os finais de 2002 revelaram-se, contudo, dramáticos a este respeito. Avultaram as notícias sobre encerramentos de fábricas por todo o país, os quais deixariam milhares de pessoas sem emprego. Este facto, a par do abrandamento económico, da contenção do défice público e da queda do investimento, esteve na base do agravamento do desemprego no país. Segundo os dados apurados pelo INE (*Inquérito ao Emprego),* cerca de 356,5 mil portugueses/as estavam no último trimestre de 2003 sem emprego (mais 26,5% face a 2002) (cf. INE, 2003d). A taxa de desemprego situou-se, naquele período, nos 6,6%, e a média anual nos 6,4%.[299]

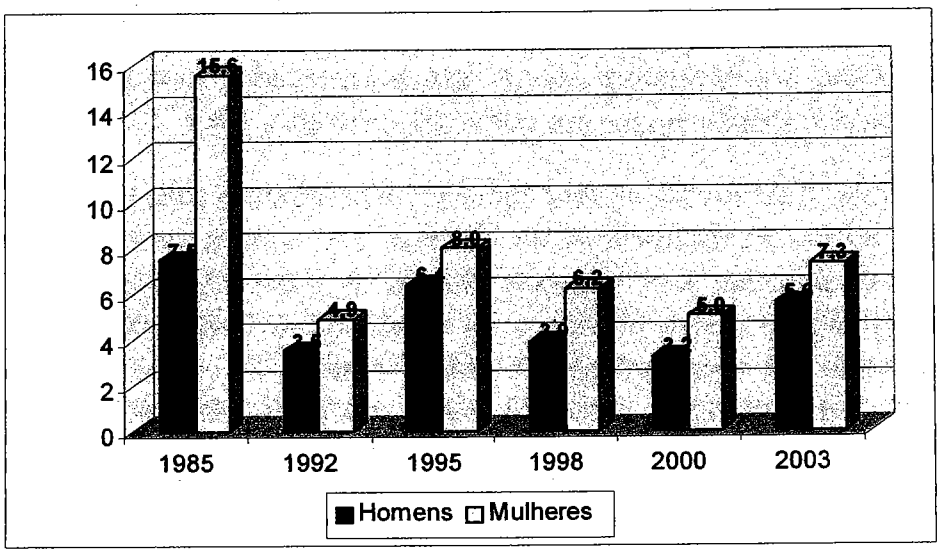
---

[298] Relação entre "população desempregada" e "população activa". Na verdade, não há uma definição de "desemprego" comum às diferentes fontes estatísticas e entidades oficiais nacionais e europeias. De acordo com o Eurostat, qualquer pessoa com mais de 14 anos de idade (com 15 anos inclusive), sem emprego, mas que se encontre activamente à procura de uma ocupação profissional, é considerado(a) desempregado(a), independentemente de estar ou não registado/a oficialmente enquanto tal. Esta definição, apesar de permitir afastar algumas distorções, não inclui por exemplo aqueles indivíduos que nas últimas quatro semanas não tenham tomado medidas concretas (activas) no sentido de encontrar um emprego - sendo, neste caso, incluídos na categoria de "inactivos", mesmo que se tratem de desempregados/as desencorajados/as (cf. Plantenga, J., 1995). À luz da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a situação de desempregado/a engloba as seguintes condições: estar sem trabalho remunerado, estar disponível para trabalhar e estar à procura de trabalho – condição que, em Portugal, passa pelo requisito de inscrição nos Centros de Emprego. Sabe-se, porém, que uma parte não desprezível do desemprego não se encontra registada oficialmente, isto é inscrita naquelas instituições oficiais (Chagas Lopes, coord., 1995a). Rubery e Fagan (1994: 148) alertam para o facto de as taxas de desemprego estarem subestimadas nas estatísticas oficiais, dada a fluidez de fronteiras entre "inactividade" e "desemprego", o que quer dizer que muitas mulheres desempregadas podem estar, do ponto de vista estatístico, contabilizadas como inactivas. Além disso, a noção de "disponibilidade para trabalhar" é também subjectiva e pode ser usada discriminatoriamente contra as mulheres, além de a definição em geral de desemprego menosprezar o trabalho não remunerado normalmente desenvolvido por mulheres (Chagas Lopes, coord., 1995a). Dados do INE referentes a 2003 indicam que, do total de inactivos/as, 58% eram mulheres. Observando este grupo, 29,4% eram estudantes; 27% reformadas e 23% domésticas (a proporção de homens nesta categoria era apenas de 0,2%).

[299] De acordo com relatório do INE, o desemprego no quarto trimestre de 2002 conheceu uma variação homóloga de +49,6%, sendo que as variações mais positivas abrangeram sobretudo os grupos etários entre os 25 e 34 anos e dos 35 aos 44 anos. As regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve registaram as taxas de desemprego mais elevadas – 7,6%, 8% e 6,9%, respectivamente. Em face disto, alguns/as economistas receiam que a taxa de desemprego atinja, a

A figura seguinte demonstra que, em Portugal, as mulheres são particularmente vulneráveis ao desemprego; a taxa de desemprego feminino cifrava-se, no ano de 2003, em 7,3%. Aquelas contabilizavam 53% do total de desempregados/as – valor que, malgrado o aumento no desemprego total, exprime uma ligeira atenuação no diferencial entre homens e mulheres em relação a anos anteriores.

Figura 9 - Evolução da taxa de desemprego, por sexo, em Portugal

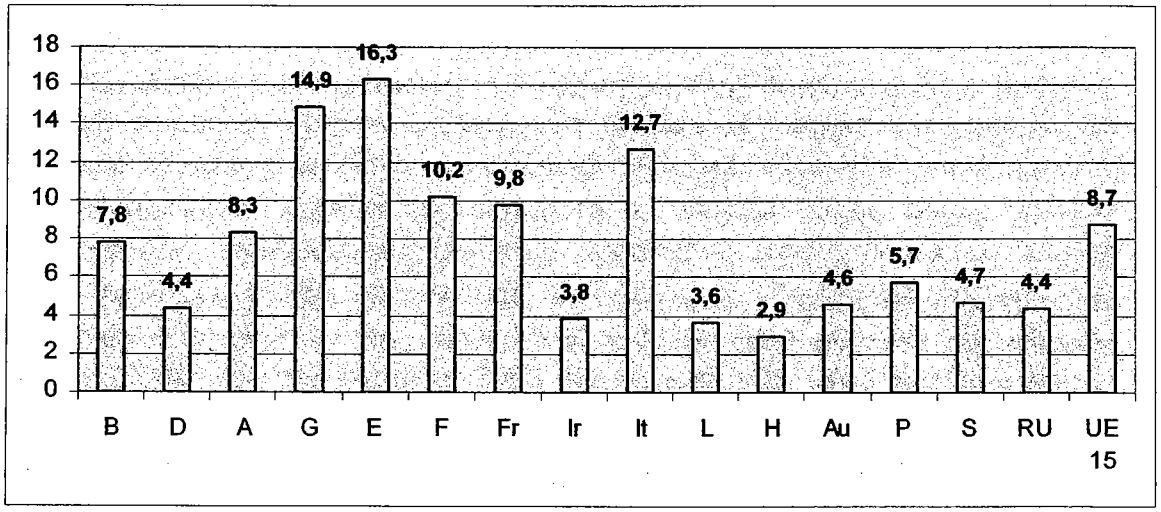


Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Comparando os valores nacionais com os dos outros países europeus, é possível constatar que o desemprego atinge de forma muito diferenciada as mulheres europeias: cerca de 16% das trabalhadoras em Espanha estão desempregadas, enquanto na Holanda as mulheres em situação comparável não atingem os 3%. Portugal distingue-se também aqui dos demais países do sul da Europa (cf. figura seguinte), apresentando uma das taxas de desemprego mais baixas - ainda que em crescimento.

breve trecho, os valores de 1993 – período mais recente em que o desemprego disparou em Portugal. " Em 1993, a economia acabou por registar uma quebra de 1,2%. O investimento recuou 7,6%, o emprego caiu dois% e o desemprego começou a subir, o que se prolongou mesmo por 1994 e anos seguintes. Os salários reais sofreram uma diminuição face aos valores de 1992 e o rendimento disponível das famílias contraiu-se 1,3%" (Público, 3 de Março de 2003). Importa ainda salientar que o desemprego assume proporções diferenciadas no território português, sendo mais elevado no Alentejo, Lisboa e Vale do Tejo que no Norte e, em particular no centro (cf. Ministro, A., *et al.*, 2002: 111).

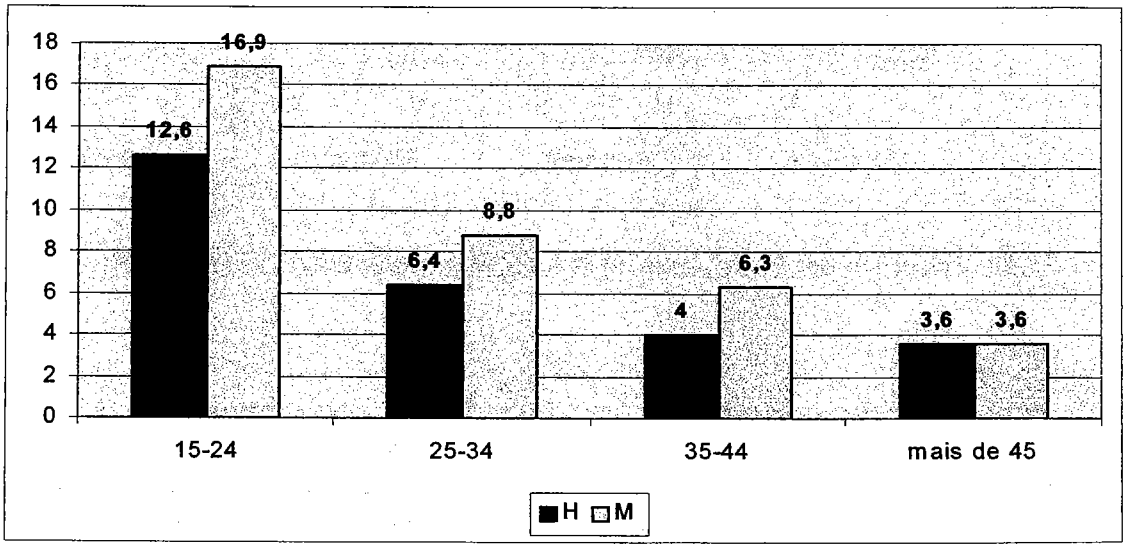
Figura 10 - Taxa de desemprego feminino, por país, na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

Na maioria dos países da UE (9 países no total de 15), a taxa de desemprego feminino é superior à do desemprego masculino, sendo o diferencial particularmente marcante na Grécia (8,6%), Espanha (8,5%) e Itália (5,6%) (vide quadro II.13 em anexo). Em Portugal, e como demonstra a figura que se segue, pode ainda verificar-se que é entre as mulheres jovens que se regista a maior taxa de desemprego; assim, não obstante deterem níveis superiores de formação escolar, elas são mais vulneráveis a esta condição que os homens situados nas mesmas franjas etárias (cf. André, I.M., 1999).

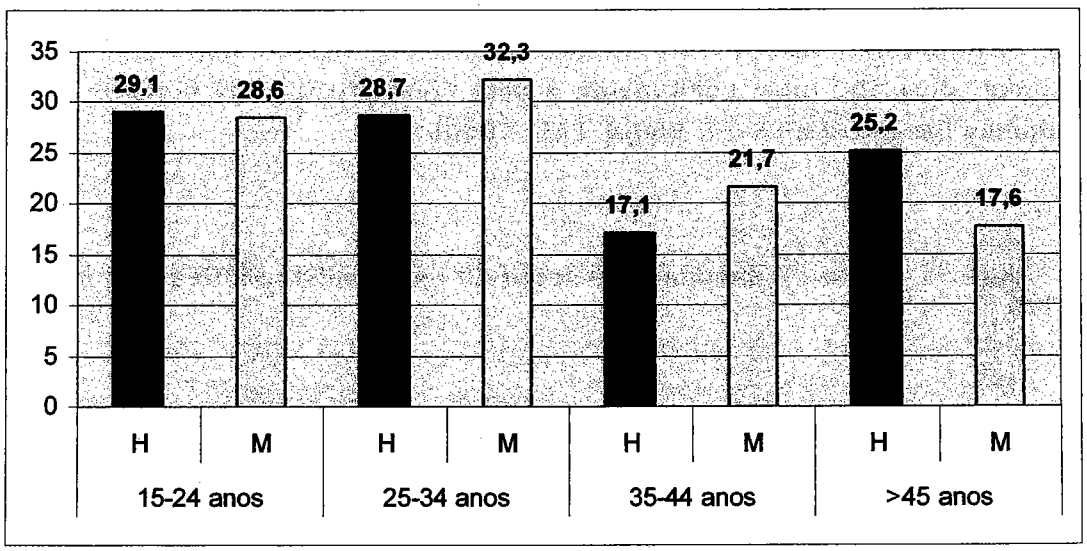
Figura 11 - Taxa de desemprego segundo os escalões etários, por sexo, em 2003 (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.

De entre o total de mulheres desempregadas, cerca de 29% têm menos de 24 anos de idade e praticamente igual proporção tem idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos (cf. figura 12, abaixo). Em relação a 2000, podemos dizer que se registou uma diminuição ligeira do desemprego entre as mulheres destes grupos etários. Ainda, neste período, a proporção de homens desempregados muito jovens, isto é com menos de 24 anos, aumentou ultrapassando pela primeira vez a percentagem feminina. Foi, porém, no intervalo de idades seguintes, sobretudo naquele que permeia entre os 35 e os 44 anos, que se verificou o maior aumento de desemprego entre as mulheres em 2003 (comparando com 2000), enquanto a proporção de homens desempregados neste escalão etário diminuiu (cf. figura II.4 em anexo). Para aqueles/as com mais de 45 anos de idade, a situação inverteu-se, diminuindo a incidência do desemprego entre as mulheres e aumentado no caso dos homens (situação que sugere a dificuldade dos homens de mais idade, cujo percurso laboral se desenvolveu no sector industrial, em encontrar uma alternativa de trabalho).

Figura 12 - Homens e mulheres desempregados/as, por escalão etário, em 2003 (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.

Do total de desempregados/as em 2003, 85,4% encontravam-se na situação de procurar um novo emprego. Observando ambas as categorias (procura do primeiro emprego e procura de um novo emprego), as mulheres estão sobrerepresentadas, na primeira situação (cf. quadros II.14, II.15 e II.16 em anexo). Note-se ainda que,

entre os/as desempregados/as que passam a uma situação de emprego, a maioria fica vinculada por um tipo de contrato a termo (INE,2003d).

Em Portugal, do total da população desempregada à procura de novo emprego no ano de 2002 (229,3 mil indivíduos), aproximadamente dois terços tinham tido um emprego anterior no sector terciário. Este facto é particularmente evidente no caso das mulheres desempregadas: a maioria daquelas na condição de desempregadas à procura de novo emprego encontrava-se, um ano antes, a prestar actividade no sector dos serviços,[300] ao abrigo da profissão "pessoal dos serviços e vendas" (Eurostat, 2003d).

Praticamente a totalidade dos/as desempregados/as à procura de novo emprego, e sobretudo as mulheres, encontrava-se anteriormente a trabalhar por conta de outrem (cf. quadro II.17 em anexo). Pese embora a imprecisão da informação dada por cerca de 20% dos/as desempregados/as (valor contemplado em "outras razões"), verifica-se que a demissão era, no ano de 2000, o motivo mais evocado para a desvinculação relativamente ao último emprego ou negócio (importa notar que não temos informação sobre a natureza da demissão, isto é, acerca da sua eventual (in)voluntariedade); em segundo lugar, surge o termo de um contrato a prazo ou sazonal; e, em terceiro, a rescisão por mútuo acordo (remetendo-nos este dado para a necessidade de uma abordagem qualitativa, uma vez que, não raras vezes, estas rescisões só formalmente resultam da vontade das partes; aliás, como demonstraremos com a análise das entrevistas, esta pode ser uma situação mais coagida que voluntária por parte dos/as trabalhadores/as) (vide quadro II.18 em anexo).[301] Como se observa na figura seguinte, as mulheres desempregadas são portadoras de níveis de instrução escolar mais elevados que os homens.[302]

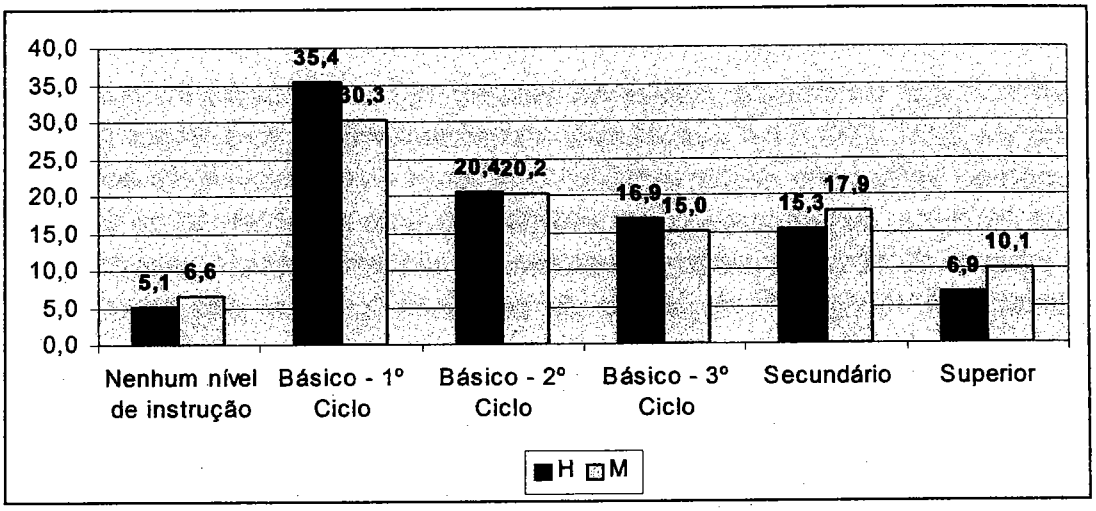
---

[300] É também este sector, porém, o que mais absorve mulheres desempregadas, enquanto a indústria tende a absorver homens desempregados (INE, 2003d).

[301] Além disso, como nota M. Chagas Lopes e Perista (Chagas Lopes, coord., 1995), os processos de rescisão amigável são muito utilizados por aquelas empresas que procuram dispensar os/as trabalhadores/as de mais idade (ainda que, frequentemente, abranjam indivíduos de idade pouco avançada, como é o caso daqueles que têm entre 40 e 45 anos). As autoras salientam os efeitos negativos desta medida, sobretudo do ponto de vista dos direitos sociais dos/as trabalhadores/as em questão, que se vêem precocemente impelidos para uma situação de desvinculação laboral. A informação recolhida para 2003 não contemplava esta informação, e uma eventual encomenda colidia com os prazos estipulados para finalização deste trabalho.

[302] O desemprego entre a população licenciada constitui, efectivamente, um elemento de grande perplexidade, uma vez que Portugal figura como um dos países da UE onde mais escasseia pessoal qualificado (cf. e.g. Rodrigues, M.J,, 1992, Kovács 1994b, 1999; Chagas Lopes e Pinto,1999). Um dos elementos explicativos, aduzido pela OCDE, advém do facto de haver escassez de pessoal habilitado em áreas estratégicas da economia, como é o caso daquelas intensivas em conhecimento tecnológico (OCDE, 2001a). Recorde-se que o PNE de 2001 estabeleceu como prioridade elevar para 40% o número de alunos em cursos tecnológicos. Procurando apurar os desajustamentos no mercado de trabalho, A. Ministro *et al.* (2002:123) referem que a coexistência de desemprego e de vagas disponíveis ilustra a existência de problemas de ordem estrutural, designadamente a inadequação entre as características dos/as desempregados/as e os requisitos das ofertas (neste caso, há também que considerar o padrão de competitividade das empresas portuguesas assente

Figura 13 - Desemprego registado, por nível de habilitação e sexo, em 2003 (%)



Fonte: Adaptado de INE, *Perfil Género*, 2004, cálculos próprios.

Quando comparamos a evolução verificada entre 1998 e 2000, atesta-se um agravamento da situação das mulheres com nível de escolaridade superior relativamente à dos homens; aliás, apenas as mulheres com o ensino secundário (geral) viram a situação ligeiramente melhorada em 2000, registando-se um decréscimo do número de desempregadas à procura do primeiro emprego. Paradoxalmente, são as mulheres mais escolarizadas, e não as que o são menos, aquelas que mais se confrontaram com o crescimento do desemprego.

Em relação à duração do desemprego, pode dizer-se que em Portugal é acentuado o desemprego de longa duração,[303] uma vez que – como se pode confirmar na figura II.5 em anexo, em 2003, cerca de 38% do total de desempregados/as procuravam emprego há mais de 12 meses. Ainda que se constate uma diminuição de desemprego de muito longa duração (mais de 25 meses), registou-se um acréscimo em todos os demais escalões. Sublinhe-se que, mesmo apesar da

em mão-de-obra intensiva e em baixos custos salariais, em prejuízo da inovação organizacional e da valorização da qualificação).

[303] Ou seja, a situação de desemprego que perdura há mais de 12 meses. No contexto europeu, tal é particularmente grave na Itália, onde 62% dos/as desempregados/as estão nesta situação (a média da UE dos Quinze, em 2000, foi de 47%). Mau grado os elevados níveis de desemprego que se mantêm na Europa, registou-se entre 1996 e 2001 um decréscimo – o qual parece reflectir as medidas emanadas da Comissão Europeia de combate ao desemprego, na senda dos objectivos definidos quer na Cimeira de Lisboa (2000), quer na Cimeira de Estocolmo (2001). Note-se que o número de desempregados/as há mais de 12 meses atingia, em 1994, 37,5% dos/as portugueses/as desempregados/as e 49,7% dos/as europeus/as em geral (UE15). Todavia, o declínio foi mais significativo na UE dos Quinze do que em Portugal (aliás, no nosso país, o valor elevou-se em 2000) (cf. C.E., 2003b: 28-29).

atenuação, cerca de 17% de desempregados/as procuravam, em 2003, um emprego há mais de dois anos.[304]

Em Portugal, o desemprego de longa duração atinge mais as mulheres que os homens; com efeito, em 2001, a taxa de desemprego masculino de longa duração era de 1,2%, e a de desemprego feminino cifrava-se em 1,9% (cf. C.E., 2003b: 34). A taxa de feminização do desemprego de longa duração era de 58%, e a referente ao desemprego de muito longa duração era de 56%. Como confirma o quadro seguinte, na Europa dos quinze em geral, o desemprego superior a 12 meses é preocupante, mantendo-se a vulnerabilidade das mulheres.

Quadro 4 - Duração da procura de emprego, segundo o sexo, em Portugal e na UE(15) (meses) (% em coluna)

	P		UE(15)	
	H	M	H	M
Menos de 6 meses	47,5	43,9	43,8	40,6
Entre 6 a 11 meses	17,7	20	17,7	17,6
Mais de 12 meses	34,8	36,1	38,5	41,8

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

Estes dados devem ser interpretados à luz da intensa instabilidade laboral associada ao sector dos serviços, fortemente feminizado, e da elevada taxa de criação e dissolução de empresas que ali tem lugar (cf. Rosa, Teresa, coord., *et al.,* 2000a). Ainda, tal como Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista sublinharam numa publicação em 1991, o emprego feminino tem estado concentrado em sectores em crise, que se defrontam com o risco de desaparecerem ou que estão prestes a enfrentar um processo de reestruturação – como é o caso do sector agrícola (um sector crítico no qual o emprego feminino tem um peso elevado), e do

[304] Para promover a melhoria da empregabilidade daqueles que procuram emprego, o PNE de 2001 estabeleceu como medidas prioritárias: melhorar a qualificação de base ou "reconverter" as qualificações detidas dos indivíduos em questão e incentivar a criação de auto-emprego. Aliás, várias políticas de emprego têm sido delineadas tendo como alvo os/as desempregados/as, e muito em especial, os/as jovens desempregados/as e os/as desempregados/as de longa duração, passando designadamente por incentivos estatais à sua contratação e à celebração de estágios (destinando-se a desempregados/as entre os 16 e os 30 anos de idade), pelas iniciativas locais de emprego (abrangendo também trabalhadores/as em risco de desemprego), pelos incentivos à criação do próprio emprego, bolsas de formação, pelos programas ocupacionais e pelas escolas-oficina. Todavia, importará aquilatar do efeito destas políticas nas relações de género, uma vez que, segundo Perista e Chagas Lopes (1996), entre 1990 e 1994, se verificou um decréscimo de 18% no número de mulheres beneficiárias das políticas activas de emprego, em particular daquelas abrangidas pelos "Programas Ocupacionais para Desempregados", enquanto a percentagem de homens envolvidos aumentou em 88%. Este facto parece demonstrar que as políticas específicas de emprego, até então, contribuíram sobretudo para minorar as dificuldades de emprego dos homens. (Perista, H. e Chagas Lopes, M.C., 1996).

ramo Têxtil e das Confecções, onde o modelo de competitividade assente em mão-de-obra barata, sem qualificações e em trabalho intensivo caminha para uma crise profunda – tendência que, efectivamente, as recentes notícias de encerramentos e deslocalizações vêm confirmando.

1.3.5. Segregação sexual no mundo profissional

O conceito de segregação sexual surgiu nos anos de 1970 para designar as desigualdades entre homens e mulheres na esfera do emprego. Catherine Hakim (1979) distinguiu segregação horizontal de segregação vertical. O primeiro conceito diz respeito às diferentes profissões e sectores de actividade que os homens e as mulheres ocupam, enquanto o segundo reporta-se aos diferentes níveis hierárquicos e de qualificação preenchidos por ambos os sexos no contexto das mesmas profissões e sectores de actividade (cf. Collinson, D., *et. al.*, 1990). Virgínia Ferreira (1996) refere-se ainda à segregação transversal, a qual se reporta a todo o sistema de emprego e caracteriza o fenómeno da concentração feminina nas empresas menos remuneradoras de todos os sectores de actividade.

Já aqui descrevemos a recomposição sectorial no sentido da expansão do sector dos serviços com um fenómeno intrinsecamente associado a um processo de segregação sexual, importa por ora reflectir sobre os contornos e trâmites da segregação profissional. Na sua origem, ou seja, na base da existência de ocupações "femininas" e "masculinas" estão certamente estereótipos profundamente enraizados nas sociedades em torno dos papéis sociais das mulheres e dos homens, das suas características, aptidões, comportamentos, orientações e escolhas (cf. Amâncio, 1994, Anker, 1997; Abbott, 2000). De acordo com M. Maruani (2003), há uma concentração acentuada de mulheres em profissões menos valorizadas socialmente, apesar das mudanças em curso e do acesso de um grupo (restrito) de mulheres a profissões técnicas e científicas, altamente qualificadas e de enquadramento. No entanto, a autora sugere que o facto de homens e mulheres exercerem as mesmas profissões não exibe, linearmente, uma situação de igualdade; com efeito, as funções que exercem, as especializações e os níveis hierárquicos que ocupam, remetem frequentemente para estatutos diferenciados, salários desiguais e condições de emprego iníquas. Convirá salientar que, segundo informação recente disponibilizada pela Comissão Europeia, a probabilidade de as mulheres ocuparem cargos de direcção é menor nos novos sectores, designadamente naqueles intensivos em tecnologias, do que nos sectores tradicionais (cf. Eurostat, 2002b: 81).

Não obstante as reservas que nos merecem os dados da fonte estatística em apreço - em particular as quebras de série e o facto de os grupos profissionais se

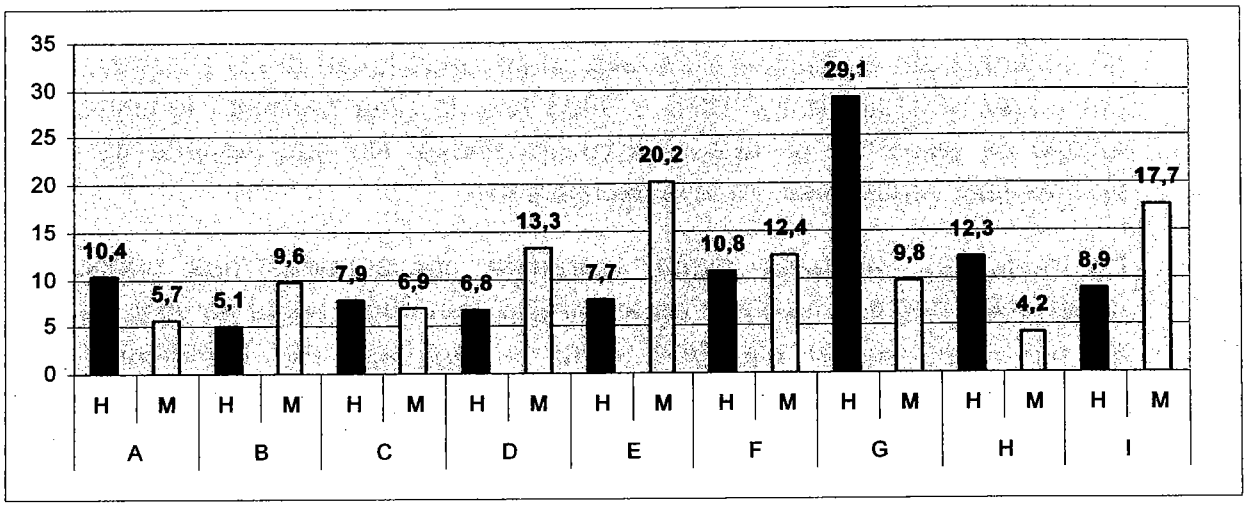
apresentarem tão agregados que impedem uma análise mais fina e rigorosa -, o quadro seguinte leva-nos a constatar que, em Portugal, o número de mulheres que ocupa lugares de direcção é muito reduzido. Com efeito, em 2003, apenas 5,7% das mulheres empregadas se encontravam neste grupo profissional, enquanto a proporção de homens era de 10,4% (INE, *Perfil de Género*, 2004).[305] Já a proporção de mulheres em profissões altamente qualificadas (intelectuais e científicas) sofreu um aumento ligeiro entre 1998 e 2003 (sendo uma profissão feminizada, como abaixo se verá)[306] – cf. quadro II.19 em anexo. No que respeita às profissões intermédias, verificou-se um leve decréscimo.

De facto, as mulheres estão sobretudo concentradas nas profissões não qualificadas dos três sectores de actividade. Em 2003, cerca de 38% repartiam-se de um modo quase equitativo entre o segmento de "trabalhadores/as não qualificados" (aproximadamente 18 %) e o de "pessoal dos serviços e vendedores/as" (cerca de 20%) – congregando este a percentagem mais elevada de mulheres empregadas. Repare-se que o número de homens é, nestes grupos, muito inferior: à volta de 8 e 9%, respectivamente. A força de trabalho masculina situa-se sobretudo no grupo dos "operadores/as de instalações, máquinas e trabalhadores/as de montagem" (29%) – cf. figura abaixo.

[305] Tomando como referência os últimos quatro anos, em que o IE obedece aos mesmos conceitos estatísticos e metodologia, é possível constatar que o número de homens tem crescido mais que o de mulheres nesta categoria profissional, sobretudo até 2002 – cf. quadro II.19 anexo.

[306] Segundo V. Ferreira (1993, 1999), apenas um número restrito de mulheres tem estado efectivamente envolvido nas mudanças ocorridas; trata-se a seu ver do grupo de 'mulheres alibi", porquanto, apesar de serem uma minoria, servem frequentemente de fundamento a argumentos em redor do fim das desigualdades sexuais. Segundo a socióloga Virgínia Ferreira (1993), a forte presença das mulheres nestes domínios deve ainda ser enquadrada no facto de Portugal ser um país periférico, com baixo nível de I&D, onde a competitividade das empresas assenta sobretudo em critérios quantitativos e não qualitativos, e os métodos de organização e de produção tradicionais são pouco vocacionados para a inovação (sobre esta matéria, ver em particular Kovács e Castillo, 1998). Ao invés, em países mais desenvolvidos tecnológica e cientificamente, as representações sociais e os estereótipos levam a que sejam sobretudo os homens a concentrarem-se nas profissões mais qualificadas. Em termos gerais, e olhando para o retrato do país, pode ainda inferir-se que um contingente importante de mulheres que desde os anos 70 vem desenvolvendo carreira no campo das profissões técnicas e científicas prestam actividade no sector estatal - o qual tem sido relativamente atractivo para as mulheres com responsabilidades familiares, sem embargo dos mais baixos ganhos remuneratórios (os/as empregados/as do Estado usufruem de algumas facilidades, como seja, a flexibilização e a redução do horário de trabalho. (*id. ibid.*). De acordo, designadamente, com Jill Rubery (1999) e Fagan e Burchell (2002), o facto de algumas mulheres se encontrarem hoje em profissões altamente qualificadas traduz frequentemente um processo de (re)segregação no mercado de trabalho, ou seja, é hoje possível na Europa encontrar mulheres como gestoras de instituições bancárias, quando em rigor, presentemente, são outros os segmentos da economia aqueles que mais conferem estatuto e prestígio social, como é o caso do sector das Tecnologias de Informação.

Figura 14 - Estrutura de emprego por grupo profissional e sexo, em 2003 (%)



Legenda:

A - Membros de corpos legislativos, quadros dirigentes da função pública, directores e dirigentes de empresas
B - Profissões intelectuais e científicas
C - Técnicos/as e profissionais de nível intermédio
D - Pessoal administrativo e similares
E - Pessoal dos serviços e vendedores/as
F - Trabalhadores/as qualificados da agricultura e das pescas
G - Operários/as, artífices e trabalhadores/as similares
H - Operadores/as de instalações, máquinas e trabalhadores/as de montagem
I - Trabalhadores/as não qualificados da agricultura, indústria, comércio e serviços

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual.
Nota: Não estão incluídas as percentagens de não-respostas e de participação nas forças armadas.

Importa destacar que a tendência tem sido, desde o início dos anos de 1990, no sentido do crescimento da representação feminina nos grupos profissionais "trabalhadores/as não qualificados" e "pessoal dos serviços e vendedores/as" (onde a taxa de feminização rondava, em 2003, os 63% e os 69%, respectivamente). Já os valores da referentes à categoria "trabalhadores/as da agricultura e pescas" têm-se mantido constantes (49% e 51%). A taxa de feminização é relativamente baixa nos dois grupos profissionais do sector industrial (operadores/as de instalações, máquinas e trabalhadores/as de montagem), situando-se nos 22% – *vide* anexo, figura II.6. No intervalo de dez anos (entre 1992 e 2002), o emprego feminino cresceu sobretudo nos grupos menos qualificados do mercado de trabalho (*vide* também figura II.7 em anexo). Constata-se, porém, uma diminuição em 2002 e 2003, cuja sustentabilidade caberá analisar em anos subsequentes.

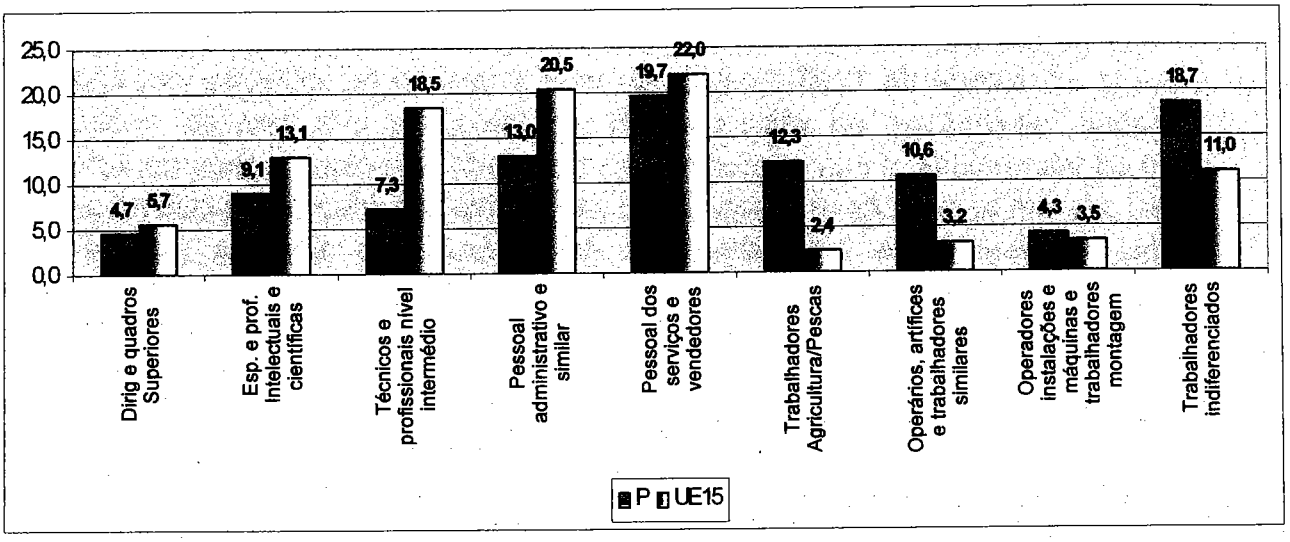
As mulheres estão, portanto, claramente subrepresentadas na categorias de dirigentes; na verdade, se observarmos a taxa de feminização do grupo de quadros dirigentes numa perspectiva diacrónica, reparamos que ela se tem mantido praticamente inalterada, apresentando valores que rondam os 30% (cf. figura II.6 em anexo).

Já nas profissões técnicas e científicas, as mulheres estão em maioria desde meados da década de 1990 – categoria onde a taxa de feminização tem vindo a aumentar, situando-se no valor de 61% em 2003. No que toca às profissões técnicas intermédias, a sua representação tem vindo a diminuir, sendo de 42% no último ano em apreço. As mulheres estão claramente sobrerepresentadas no grupo dos/as empregados/as administrativos, do pessoal dos serviços (segurança, pessoais e domésticos e similares) e, como se disse acima, dos/as trabalhadores/as não qualificados da agricultura, indústria e serviços,

A partir dos dados disponibilizados pelo Eurostat (cf. figura 15 abaixo), é possível constatar que o número de mulheres que, em Portugal e na UE dos quinze, integram a categoria de "quadros superiores" é equiparado, ainda que ligeiramente inferior no primeiro caso. Ressaltam, porém, divergências importantes: as mulheres especialistas das profissões técnicas e científicas e as que pertencem ao "pessoal de serviços e vendedores/as" reúnem, na Europa, uma percentagem superior. A distância é, ainda, mais pronunciada no que se refere quer às mulheres que exercem profissões técnicas de nível intermédio, quer àquelas que pertencem à categoria "pessoal administrativo". Contrastantes são também os números referentes à participação das mulheres no grupo dos/as trabalhadores/as indiferenciados/as, onde, em contraponto, Portugal se situa muito acima da média Europeia (UE15). Acresce que as mulheres portuguesas estão manifestamente mais representadas nas categorias "operários/as, artífices e similares" e "trabalhadores/as da agricultura e pescas". Este facto denota efectivamente que, pese embora as evoluções positivas neste domínio, não só persiste o baixo nível de qualificações da estrutura profissional e de emprego, como se afigura ambíguo o sentido das mudanças: o relativo aumento do emprego nos grupos profissionais mais qualificados coexiste com o agravamento exponencial daqueles que não têm qualquer qualificação.[307]

[307] Tomando como referência os anos de 1960 e a actualidade, Fernando Luís Machado e António Firmino da Costa assinalam, a este respeito, o aumento significativo das categorias socioprofissionais mais qualificadas, em particular dos quadros dirigentes e profissões liberais, profissões intelectuais e científicas e quadros e técnicos intermédios (1998: 27). Todavia, um olhar sobre os dados actuais relativos à situação de Portugal e dos restantes países da UE, permite constatar - como salienta Ilona Kovács (2002b) – que em Portugal é significativamente fraco o peso dos grupos profissionais centrais à sociedade de informação.

Figura 15 - Estrutura de emprego feminino por grupo de profissão, em Portugal e na UE, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.
Nota: Não estão incluídas as percentagens de não-respostas e de participação nas forças armadas.

Em Portugal, o índice de dissemelhança da estrutura sectorial e o de segregação profissional são relativamente baixos no contexto europeu (e.g. Ferreira, V., 1993; Perista e Chagas Lopes, 1996; Estanque e Mendes, 1997; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Forsberg, Gonas e Perrons, 2000; Silvera, 2002a).[308] No entender de Virgínia Ferreira (1993), trata-se de mais um elemento que configura a peculiaridade do contexto português e que pode ser explicado a partir dos seguintes factores:

a) o lento desenvolvimento sector dos serviços e o peso do sector da agricultura

Verifica-se, no contexto europeu, uma relação positiva entre o desenvolvimento do sector dos serviços e a amplitude dos índices de dissemelhança da estrutura

[308] O índice de segregação profissional traduz o peso relativo das mulheres e dos homens no emprego nacional aplicado a cada profissão e resulta do somatório das diferenças entre os sexos, apresentando-se como uma percentagem do emprego total (cf. Ramos dos Santos e Evaristo, 2003:128). De acordo com Rubery, Smith e Fagan (1999) esta é uma características comum aos países da Europa do Sul e à Irlanda, ainda que, no caso do primeiro grupo de países, seja proeminente a segregação contratual.

sectorial e profissional, uma vez que se trata do principal empregador de mão-de-obra feminina. Em Portugal, dada a forte expressão do emprego agrícola, o número de mulheres a prestar actividade no sector dos serviços é significativamente inferior ao dos restantes países europeus.

b) o excedente de mão-de-obra feminina no sector secundário e as características do sector industrial português

O sector industrial português emprega um número expressivo de mulheres, enquanto na maioria dos restantes países europeus se trata essencialmente de um reduto de mão-de-obra masculina. Tal prende-se com o predomínio de indústrias de pequena e média dimensão, cuja competitividade assenta em baixos salários e trabalho intensivo. Relativamente ao baixo índice de segregação profissional, este explica-se muito provavelmente pelo facto de as PME funcionarem com base em estruturas familiares, sendo os perfis profissionais relativamente indefinidos e imprecisos.

c) A baixa taxa de assalariamento

Como também já tivemos oportunidade de observar, a taxa de assalariamento é, no nosso país, inferior à média europeia; um número expressivo de mulheres encontra-se registada com a classificação de trabalhador/a independente, como patroa, ou então como trabalhadora familiar não remunerada. Trata-se de designações genéricas que, ao reflectirem um nível elevado de agregação, escamoteiam a real segregação sexual.

d) Uma divisão social e sexual do trabalho relativamente flexível

A estrutura socioeconómica portuguesa marca-se pela pluriactividade. É frequente a articulação entre actividades agrícolas de exploração (pequena agricultura) e trabalho assalariado, correspondendo a uma forma de prover às necessidades de consumo dos agregados familiares, num país pautado pelos baixos salários. Neste contexto, é possível verificar-se a alternância de posicionamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o que ocorre em função das oportunidades obtidas e dos recursos que cada um/a comporta.[309]

[309] A este respeito, note-se que, de acordo com um estudo realizado junto de uma amostra representativa a nível nacional em 1999, cerca de 42% das famílias portuguesas auferiam rendimentos inferiores a 149 contos (743,21 Euros); aproximadamente 36%, rendimentos que oscilavam entre os 150 e os 249 mil escudos (478,20 a 1242,01 Euros). Ainda, cerca de 72% das mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 50 anos contribuíam para sustentar o agregado familiar. As famílias monoparentais, maioritariamente constituídas por mulheres com filhos, são as que apresentam os baixos rendimentos, indiciando situações de grandes dificuldades económicas e até de sobrevivência (cf. Gabinete da Secretaria de Estado para a Igualdade, Relatório divulgado por ocasião do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, 2001; Capucha, L., *et al.*, 2002). Na verdade, em 2001, 95,5% das famílias monoparentais eram encabeçadas por

e) O papel intervencionista do Estado

A intervenção do Estado português nas relações de trabalho tem também contribuído para os baixos índices de segregação sectorial. Na verdade, como recorda a autora, tanto o período do corporativismo como aquele que sucedeu à Revolução de Abril tiveram em comum a forte intervenção do Estado na actividade económica do país. Por conseguinte, "[as] políticas resultantes deste quadro, pautado pela intervenção global do Estado sobre as relações de trabalho e pelo défice de organização sindical e patronal, são mais integradoras e mais obstucalizantes da diferenciação do emprego do que a lógica do mercado ou da concorrência" (Ferreira, V. 1993: 252).[310]

Dado o incremento notável no nível de capital escolar da força de trabalho feminina, importa indagar acerca das mudanças operadas ao nível da estrutura socioprofissional e, concomitantemente, da eventual recomposição sexual daí decorrente. Segundo o estudo de Rubery, Smith e Fagan (1999), em termos agregados, na Europa, as mulheres dominam nas profissões de secretariado e de conteúdo administrativo (escritórios), seguindo-se aquelas ligadas ao comércio/venda; por outro lado, estão subrepresentadas no grupo de legisladores/as, gestores/as, operadores/as fabris e forças armadas. No seu entender, as mudanças operadas no domínio das relações de género na esfera do emprego são complexas e ambivalentes: se as mulheres estão hoje em profissões tradicionalmente masculinas – factor que indicia uma certa dessegregação, verifica-se, simultaneamente, um reforço da feminização daquelas profissões pouco qualificadas e remuneradas.

1.3.6. Segregação vertical e assimetria salarial

Os estudos sobre os rácios salariais entre homens e mulheres trabalhadoras em Portugal demonstram um agravamento do mesmo, em prejuízo destas últimas (e.g. Chagas Lopes e Perista, 1991; Lopes, 1999; González, 2002; PNUD, 2003).[311] Na

---

mulheres sós eram beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido (cf. Capucha, L., *et al.*, 2002: 218). Segundo o Censo 2001, e tendo em conta a população total. 69,5% do total de beneficiários do RMG eram mulheres (cf. INE, 2003e, cálculo próprio).

[310] No entanto, a autora esclarece que este é sobretudo um resultado lateral e não intencional: "Não é que a política sindical ou estatal tivessem sido orientadas por qualquer preocupação explícita de promover a igualdade de oportunidades e de remuneração das mulheres no mercado de trabalho, mas tudo se passa como se as fraquezas da organização económica e política da sociedade portuguesa se transformassem em filtros de segregação sexual" (*id. ibid.*).

[311] Segundo informação disponibilizada pelo INE (2004:7), em 2003, as mulheres a trabalhar por conta de outrem auferiam um salário médio de 577 euros - montante abaixo do dos homens (687 euros). O mesmo documento salienta que "Entre 1998 e 2003 o salário médio da mulher aumentou 125 euros e o dos homens 133 euros, tendo no entanto, a variação percentual entre estes dois anos sido maior (27,6%) no salário médio auferido pelas mulheres do que no dos homens (23,9%)".

verdade, em todas as regiões do mundo as mulheres auferem remunerações inferiores às dos homens, oscilando os rácios mensais entre 60 e 70% (cf. e.g.., Walby, 1997; Anker, 1997; PNUD, 2003). Este facto explica-se, em parte, a partir da segregação ocupacional e sectorial, uma vez que as mulheres estão concentradas em profissões e sectores menos remuneratórios e onde o enquadramento sindical é inferior (e.g. Rubery e Fagan, 1994; Silvera, 1998); contudo, o diferencial salarial entre os sexos faz-se notar em todos os sectores de actividade ou profissões (cf. Perista, 1999).

Importa introduzir, portanto, o efeito da segregação vertical; na verdade, os homens, mesmo quando se situam nas mesmas profissões que as mulheres, tendem a ocupar os níveis hierárquicos mais elevados. Além disso, quando as mulheres estão classificadas em iguais níveis de qualificação e remuneração que os homens, é frequente deterem níveis de educação formal mais elevados (Perista e Chagas Lopes, 1997; Chagas Lopes, 2000; CIDM, 2001a).

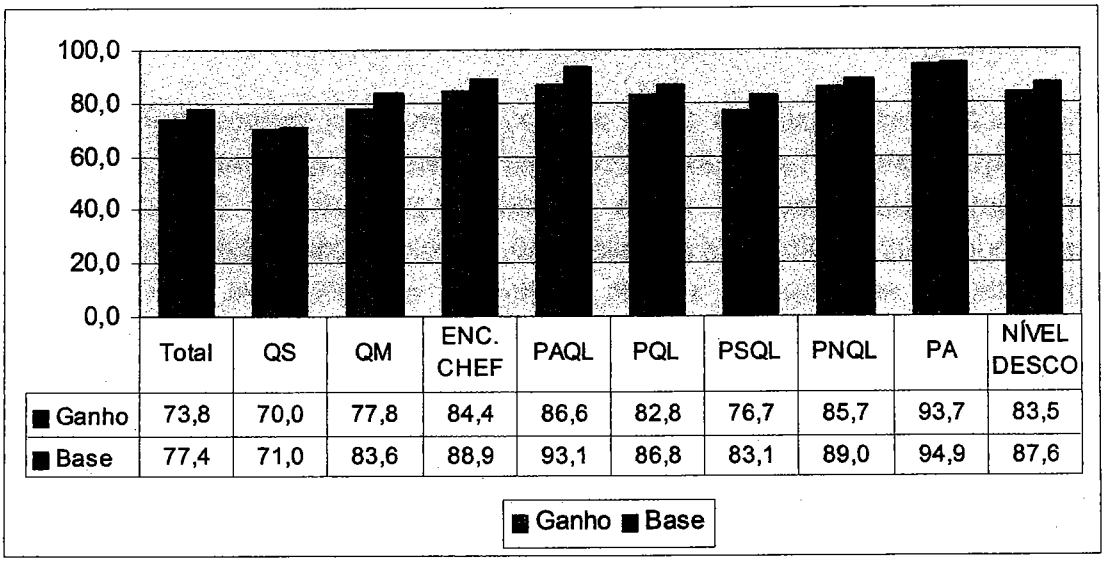
As discrepâncias salariais entre os sexos perduram mesmo quando se subtrai o efeito qualificação. Tal sucede porque as profissões, tal como as qualificações, não são um dado objectivo; como explorado previamente (Parte I), trata-se de categorias que resultam de um processo de construção social e, neste sentido, têm incrustados significados sociais, culturais e simbólicos que configuram as desigualdades entre homens e mulheres. Este facto sugere, efectivamente, a existência de uma *mão invisível* nas práticas de gestão (Silva, M., 1983) – a qual, por sua vez, se reflecte numa apreciação *gendered,* não neutra, das qualificações e do valor do trabalho prestado por homens e mulheres. Dada a assimetria simbólica em torno dos papéis de género, os atributos e as competências socialmente atribuídas aos homens são mais valorizadas no mercado de trabalho (Amâncio, 1994, 2001). Qualquer perspectiva racional sobre o capital humano vislumbra-se, assim, limitada: as desigualdades sexuais no plano do emprego não radicam na escassez de capital humano da parte das mulheres, mas sim no facto de as suas qualificações e competências não serem valorizadas socialmente. (cf. e.g. Dex, S., 1988; Nicole-Drancourt, 1990; Cockburn, C. e Ormrod, S., 1993; Crompton, 1997; Abbott e Wallace, 1997; Kergoat, 1998; Ferreira, V., 1999; Daune-Richard, 1998b; Chagas Lopes, 2000; Abbott, 2000; Scott, 2000; Silvera, 2000a; Méda, 2001b; CIDM, 2001a; Maruani, 2003).[312]

Como ilustra a figura seguinte, no ano de 2000, as mulheres auferiam 77% do total da remuneração de base dos homens. Quando se cruza a variável remunerações

[312] Segundo Chantal Nicole-Drancourt (1990: 176), o processo de feminização do mercado de trabalho faz-se acompanhar, por um lado, da desqualificação do trabalho real, na medida em que os postos de trabalho ocupados por mulheres são pouco qualificados e subalternos; e, por outro, da desqualificação do trabalho virtual, porquanto se assistiu a um reforço da desvalorização social do trabalho desenvolvido pelas mulheres.

com o nível de qualificação nas empresas, é possível constatar que a discrepância salarial entre os sexos é transversal a todos os níveis de qualificação e patamares hierárquicos, ainda que se atenue um pouco à medida que se elevam as qualificações das mulheres[313] (cf. Silva e Perista, 1995; Chagas Lopes, coord.,1995b; Chagas Lopes e Perista, 1996). Além da situação das "aprendizes e praticantes", apenas as "profissionais altamente qualificadas" auferem praticamente (nunca exactamente) o mesmo montante que os homens (cf. também quadro II.20 em anexo).

Figura 16 - Remunerações médias mensais (base e ganho) das mulheres trabalhadoras por conta de outrem, por níveis de qualificação (Continente, 2000) (% em relação às remunerações dos homens)



	Total	QS	QM	ENC. CHEF	PAQL	PQL	PSQL	PNQL	PA	NÍVEL DESCO
Ganho	73,8	70,0	77,8	84,4	86,6	82,8	76,7	85,7	93,7	83,5
Base	77,4	71,0	83,6	88,9	93,1	86,8	83,1	89,0	94,9	87,6

Legenda

QS	Quadros superiores
QM	Quadros médios
ENC. CHEF	Encarregados, contramestres e chefes de equipa
PAQL	Profissionais altamente qualificados
PQL	Profissionais qualificados
PSQL	Profissionais semi-qualificados
PNQL	Profissionais não qualificados
PA	Praticantes e aprendizes

Fonte: Adaptado de DETEFP/ MTS - Quadros de Pessoal, 2000.

[313] Note-se, porém, que tal não tem equivalência no que respeita ao nível de habilitações escolares, sendo que as mulheres com níveis de habilitação superior tendem a ser particularmente subremuneradas em relação aos homens em situação comparável (Chagas Lopes, coord.,1995b; Perista e Chegas Lopes, 1996; André, 1999).

A figura acima demonstra que a discriminação salarial se agrava quando analisamos os ganhos mensais - indicador que inclui, além da remuneração base, os bónus e outros benefícios cedidos pelas empresas. Com efeito, a este respeito, as mulheres auferem apenas cerca de 74% dos ganhos dos homens – diferencial que não se agrava no nível de qualificação "quadros superiores", como se tem acentuado no curso da última década anos (v. quadro II.22, em anexo).

Quer dizer que, apesar de mais escolarizadas que os homens, as mulheres não vêem repercutida a sua sobrecapitalização escolar nos níveis remuneratórios - o que decorre do facto de, em muitas situações, o nível de escolaridade não ter correspondência nos níveis de qualificação internos às empresas (Silva e Perista, 1995; André, I.M., 1999). No caso do comércio em concreto, mau grado a informação demasiado agregada, é possível saber que as mulheres auferiam ali (remunerações base), em 2000, menos 22% que os homens (e menos 23% em termos de ganhos).[314] O sector "actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" figura como aquele em que é maior o *gap* salarial: as remunerações das mulheres são inferiores em 26% e os ganhos em 27% relativamente aos dos homens (*vide* quadro II.21 em anexo).

Também digno de nota é o facto de se ter assistido, no comércio de retalho, a um reforço da tendência para a feminização no grupo do pessoal dos serviços e vendedores e, reflexamente, se ter verificado um incremento do nível de habilitações deste grupo. Contudo, esta melhoria relativa em termos educacionais esteve longe de ter correspondência nos níveis remuneratórios; este vieram, antes, a decair em termos relativos entre 1991 e 1997 (cf. Salgueiro, T.B., *et al.,* 2000: 209).

As disparidades salariais entre os sexos são menores quando a regulação estatal é forte, designadamente através do estabelecimento de salários mínimos nacionais e da centralização da negociação colectiva (Lopes e Perista, 1996; Maruani, M., 2000b, Silvera, 1998, 2000a). Esta opinião é secundada por Rubery, Smith e Fagan (1999): a tendência actual no sentido da descentralização e da individualização das relações de trabalho é mais penalizadora das mulheres. Em Portugal, e ainda de acordo com Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes (1996), a forte intervenção do Estado na determinação dos salários e a existência de um salário mínimo tendem a amortecer o diferencial remuneratório entre os sexos, em comparação com outros países europeus. Noutro estudo, as autoras (Chagas Lopes, coord., 1995a) referem-se à importância progressiva das promoções por mérito em detrimento das promoções por antiguidade, cujos efeitos têm, em geral, agravado a

[314] No caso do sector do comércio, e segundo dados fornecidos pelo CESP, os salários médios rondavam, em 2002, os 100 mil escudos (500 Euros). Apesar de, no plano contratual, os salários serem iguais para homens e mulheres, as retribuições mensais acabam por reflectir um diferencial que oscila entre os 20 e 30% em desfavor das mulheres.

discriminação contra as mulheres. Tal deve-se ao facto de os requisitos que presidem à avaliação do mérito serem, muitas vezes, pouco compatíveis com as outras esferas da vida social, designadamente com a esfera familiar; assim sucede, por exemplo, com a frequência de cursos de formação profissional em horário pós-laboral[315] e com a exigência de disponibilidade para trabalhar em horários flexíveis e/ou para efectuar deslocações frequentes. Portanto, do ponto de vista salarial, nas situações em que a determinação colectiva e centralizada dos salários tem dado lugar à avaliação individual de desempenho, a situação económica das mulheres tende a degradar-se.

Em Portugal, pese embora a prevalência da negociação sectorial e ocupacional, a primeira parte da década de 1990 testemunhou um agravamento das desigualdades salariais entre homens e mulheres (Chagas Lopes e Perista, 1999).[316] Quer dizer que, apesar de as trabalhadoras portuguesas raramente interromperem a carreira profissional – o que, teoricamente, deveria contribuir para uma menor dispersão salarial entre os sexos – e da forte representatividade no ensino superior, a desigualdade salarial espelha a persistência de entraves a uma integração plena no mundo do trabalho remunerado (*id. ibid.*; Ministro, A., *et al.*, 2002).

1.3.7. As habilitações e as qualificações

1.3.7.1. As mulheres, os homens e o sistema escolar

Se é verdade que, do ponto de vista da educação formal (nível habilitacional), os homens estiveram numa situação privilegiada até 1983, a situação tem-se vindo a inverter desde o início da década de 1990 (cf. e.g. Perista e Chagas Lopes, 1991; Moreno, C., *et al.*, 2000). O aumento dos níveis de escolarização das mulheres em Portugal é, indubitavelmente, um dos elementos mais evidentes no cenário das

[315] Note-se que, na maioria dos casos em que as acções de formação resultam da iniciativa das empresas, a frequência das mesmas é ainda perpassada por uma atitude discriminatória: os supervisores tendem a indicar mais homens que mulheres como candidatos (*id. ibid.*)

[316] Dados coligidos pelo Sistema de Observação do Ensino Superior, relativos a 1999, mostram que, cinco anos depois da obtenção do grau de licenciados/as, homens e mulheres auferem remunerações diferentes, claramente em prejuízo destas últimas. Deste modo, aproximadamente 36% das mulheres auferia entre 100 mil e 150 mil escudos, enquanto a proporção de homens com remunerações dentro deste escalão era apenas de 9%. Já cerca de 14% destes auferia remunerações superiores a 350 mil escudos (e, entre estes, 4% tinha remunerações acima dos 500 mil escudos); a proporção de mulheres a colher tais remunerações era de 2% (0,3% a auferir acima dos 500 mil escudos). Note-se ainda que a maioria dos/as trabalhadores/as por conta de outrem a receber salário mínimo são mulheres. Analisando os rendimentos dos homens e das mulheres em geral, as disparidades em desfavor destas últimas são significativas, estando as mulheres sobrerepresentadas nos escalões mais baixos de rendimentos (Gabinete da Secretaria de Estado para a Igualdade, Relatório divulgado por ocasião do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, 2001).

mudanças registadas na sociedade portuguesa, acompanhando o próprio processo de massificação do ensino. Não obstante os notáveis avanços que, desde os anos de 1960, se têm registado no sentido do aumento generalizado dos níveis de escolaridade e literacia, vários/as autores/as têm sublinhado não só o seu carácter tardio em relação aos demais países europeus, como os seus persistentes baixos valores – vistos, aliás, como um sinal da deficiente modernização do país (e.g. Kovács, 1994b; Machado, F.L. e Costa, A.F.,1998; Moniz e Kovács, coord., *et al.*, 2001; Ramos dos Santos e Evaristo, 2003).

Como refere Isabel M. André (1996), o incremento do capital escolar das mulheres tem sido gradual e tem passado por várias fases: no decénio de 1960, aumentou o número de mulheres que conseguia completar a escolaridade primária; na década de 70, o mesmo processo foi visível no ensino secundário; e, a partir dos anos 80, pode falar-se em feminização do ensino superior, sendo que as mulheres têm hoje mais sucesso escolar que os homens (*vide* também Chagas Lopes, coord., 1995b; Vicente, 1998).[317]

Nota-se, a este respeito, uma dicotomia geracional importante: são as mulheres de idade mais avançada aquelas que tendem a ter poucas habilitações escolares, enquanto são preponderantemente as mais jovens que têm experienciado a mudança a este nível. Tal relaciona-se, por seu turno, com a participação no mercado de trabalho, a qual parece ser afectada positivamente pelo nível de habilitações escolares, e negativamente pela idade (cf. Guerreiro e Romão, 1995). Neste sentido, poder-se-ia, com Maria das Dores Guerreiro e Isabel Romão (1995), destacar a coexistência de características da sociedade tradicional com elementos que reflectem traços de uma sociedade modernizada. Se é verdade que as mulheres são maioritárias no ensino superior, merece reflexão o facto de, entre

[317] Como nos é referido por Fernando Luís Machado e António Firmino da Costa, em meados da década de 80, com as mulheres portuguesas em maioria no sistema universitário, " (...) Portugal era um dos primeiros países da União Europeia a superar a tradicional hegemonia masculina no ensino superior" (1998:26). Com efeito, de acordo com um relatório do INE, no final da década de 90 (ano lectivo de 1996/97) havia manifestamente mais mulheres licenciadas que homens (15 979 contra 9888), assim como com o grau de bacharelato (7438 contra 3682). Observando os níveis pós-graduados, o número de mestres foi equivalente (944 mulheres e 940 homens), mas verificou-se alguma discrepância no que respeita aos doutoramentos, em prejuízo das mulheres (103 doutoradas e 129 doutorados) (cf. INE, 2002). Heloísa Perista (1999), a propósito da menor concentração feminina ao nível das pós-graduações, recorda que estas se enquadram frequentemente no âmbito da progressão profissional e contam com apoio (ou abertura) das empresas empregadoras. Ora, sendo as mulheres frequentemente discriminadas neste processo, a oportunidade para frequentar cursos de pós-graduação é menor. Afigura-se ainda outro condicionalismo: na verdade, reportando-nos ao ciclo de vida, é provável que em termos de carreira o desafio de uma pós-graduação também coincida com a fase de casamento e mais apelativa à maternidade; logo, dada a assimetria vivida nas famílias no que respeita à divisão do trabalho doméstico e familiar, em geral as mulheres confrontam-se com fortes constrangimentos de tempo. Uma outra informação complementar merece ser aqui notada; de acordo com Margarida Chagas Lopes e Graça Leão Fernandes (2000) os homens – mais que as mulheres – tendem a prosseguir o percurso escolar após inserção laboral.

aqueles/as que não detêm nenhum grau de escolaridade, quase 70% serem do sexo feminino, a que acresce o problema do abandono escolar precoce (a taxa feminina de abandono precoce atingia, em 2003, praticamente 34% das mulheres) (INE, *Perfil Género,* 2004).[318]

Em 2003, do total de mulheres abrangidas pelo IE, cerca de 58% tinham o ensino básico (sendo que, entre estas, praticamente metade detinha apenas o primeiro ciclo), 23% não detinham qualquer grau de instrução (o que contrasta com a significativa menor proporção de homens – 15%), 11% tinham o ensino secundário e 9% o ensino superior (aproximadamente 7% o universitário e 2% o politécnico).[319] Nota-se, contudo, que a proporção de mulheres nos níveis de escolaridade secundário e superior tem vindo a aumentar em detrimento daquelas que não são escolarizadas - ainda que o número de mulheres nesta situação seja particularmente expressivo (*vide* quadro II.23 em anexo).[320]

Segundo dados do Eurostat referentes a 2002, cerca de 71% de mulheres tinham no máximo o ensino básico; 15% o ensino secundário, e 14% o ensino superior - valores que contrastam vivamente com a média da UE, onde essas proporções são aproximadamente de 25, 47 e 26%. As mulheres portuguesas são, no contexto europeu, as menos escolarizadas (observe-se que, na Suécia, a proporção de mulheres trabalhadoras que tem o ensino básico é de 17%; na Dinamarca, é de 20% - cf. quadro II.24 em anexo).

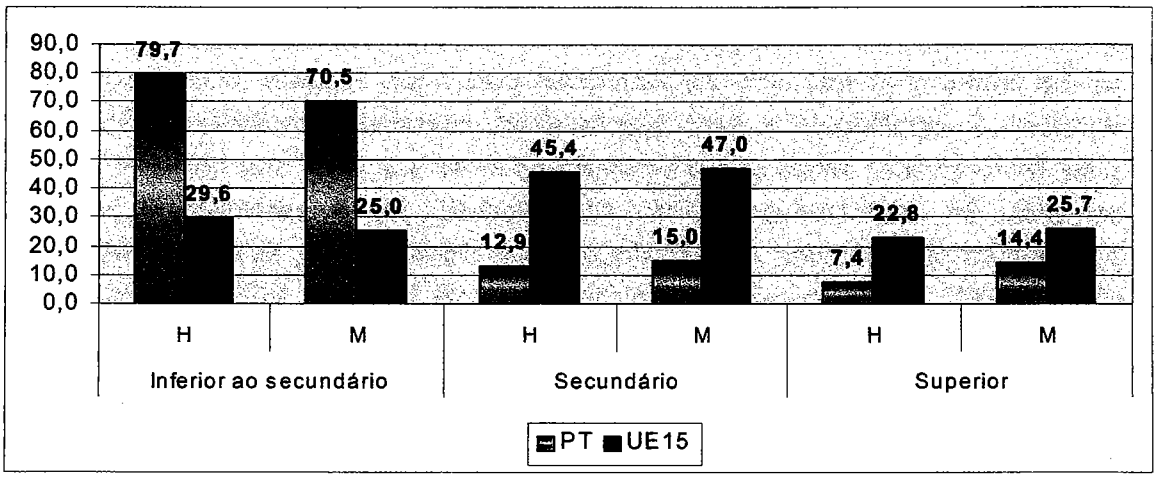
---

[318] Trata-se da percentagem da população dos 18-24 anos que completou um nível de educação inferior ou igual ao secundário inferior e que não se encontra a frequentar qualquer curso de educação ou de formação (*id. ibid.*). Valerá a pena recordar que, embora estejamos perante um valor particularmente elevado no quadro da UE, ele tem vindo a diminuir (em 1998, cifrava-se em 42%). As mulheres tendem a prolongar mais os estudos que os homens, cuja taxa de abandono precoce era, em 2003, de 48% (*id. ibid.*). Importa referir que, no que respeita a este processo que interpretamos como impulsionador da modernização da relação entre homens e mulheres, Portugal figura como um dos países da Europa e da OCDE que apresenta o mais baixo índice de alfabetização e a mais elevada frequência de abandonos precoces da escola – realidade que afecta sobretudo as raparigas oriundas de classes menos favorecidas, para quem deixar de estudar decorre da necessidade de iniciar uma actividade remunerada e de, por sua vez, aumentar o rendimento do agregado familiar (cf. Chagas Lopes, coord.,1995b; Araújo e Azevedo *in* Duarte *et al*, 1997: 19-20; CE, 2003: 25). No entanto, importa recordar que o ensino obrigatório foi fixado nos quatro anos para os homens e nos três para as mulheres durante o Estado Novo e que só em 1973/74 foi autorizado o sistema de educação misto (cf. Vicente, Ana, 1998). Tal correspondeu, efectivamente, a um período da nossa história em que os níveis de educação e de qualificação da população eram manifestamente baixos – reflexo, no fundo, do próprio enquadramento político e dos propósitos governativos da altura e que penalizou sobremaneira as mulheres. Acresce que" (...) no que à escolaridade diz respeito, as assimetrias entre homens e mulheres têm muito mais a ver com grupos etários mais avançados em idade, reportando-se a tempos, não muito remotos, em que, por razões conectadas com aspectos financeiros e sociais, se investia muito mais na educação dos rapazes do que na das raparigas (*id. ibid.*: 98).

[319] Valerá a pena relembrar que, em 1985, apenas 1,5% de mulheres detinha este grau de ensino. Recorde-se também que a reforma do sistema educativo introduziu, a partir de 1995, o 9º ano como escolaridade obrigatória.

[320] Trata-se sobretudo de mulheres com mais de 45 anos, as quais perfazem 66% do total de mulheres sem qualquer grau de instrução (cf. INE, 2003d).

Figura 17 - Homens e mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de escolaridade em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.
Nota: No caso da UE, a figura não contempla os valores relativos às não-respostas.

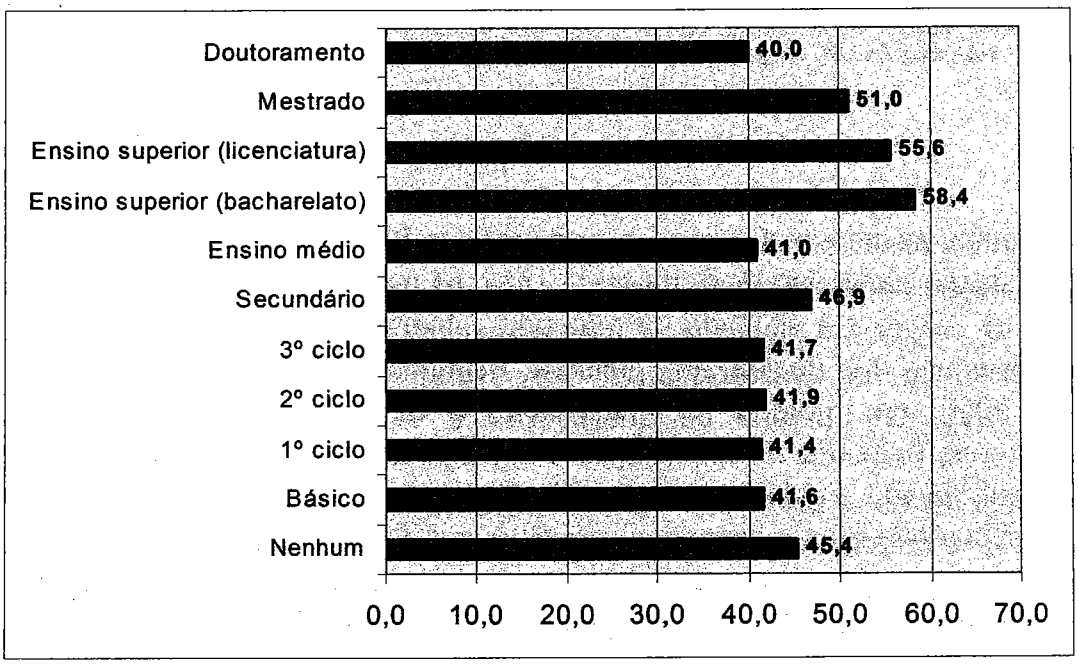
Podemos assim concluir que as mulheres em Portugal são portadoras de níveis de habilitação particularmente baixos – aliás, os mais baixos do panorama europeu, o que as coloca em situação de marcada vulnerabilidade no mercado de trabalho e as distancia dos desideratos políticos, esgrimidos em sede da Cimeira de Lisboa em 2000, em matéria de qualificação e de criação de oportunidades numa economia baseada na informação e no conhecimento (C.E., 2001a). Um estudo recente levado a cabo pela Comissão Europeia, no ano de 2000, revela ainda que os jovens (rapazes e raparigas) em Portugal detêm baixos níveis de literacia (seja em matéria de leitura, matemática ou literacia científica), situando-se na base da escala de desempenho de entre os demais países europeus (UE15) (cf. Eurostat, 2002b: 29-31)[321]. Na voz da CE (2003a), os níveis de qualificação em geral, habilitacional e profissional, têm vindo a elevar-se por toda a União Europa em geral, mantendo Portugal a mais elevada proporção de pessoas, e sobretudo de mulheres, com fracos recursos qualificacionais. Dito de outro modo, se uma parte considerável da população em Portugal, dados os baixos níveis habilitacionais e de qualificação, está em risco de ficar à margem da sociedade de conhecimento,

[321] Em Portugal, enquanto as raparigas de 15 anos revelaram um melhor desempenho que os rapazes da mesma idade em termos de literacia expressa ao nível da leitura, os rapazes demonstram um ligeiro melhor desempenho em literacia matemática (importará, porém, destacar que a diferença percentual entre ambos os sexos e das mais baixas no conjunto dos 15 países Europeus). Já no que respeita à literacia científica, as raparigas portuguesas voltam a demonstrar um desempenho superior (*id. ibid.*).

importa destacar que as mulheres vislumbram como o grupo mais vulnerável ao risco de exclusão - situação que contrasta fortemente com a da Suécia e a da Dinamarca (*id. ibid.*).

Ainda no que se refere à população que participa na actividade económica, importa observar a taxa de feminização nos vários graus de ensino; deste modo, constata-se na figura seguinte que as mulheres estão em maioria nos graus de ensino superior. É equilibrada a participação entre homens e mulheres empregadas no grau de mestrado, ainda que a situação se inverta a favor dos homens no que toca ao grau de doutoramento. No pólo oposto, há a assinalar a percentagem significativa de mulheres sem qualquer nível de instrução, ainda que seja inferior à percentagem da população feminina em geral (veja-se também figura II.8 em anexo).

Figura – Taxa de feminização dos graus de instrução - população com actividade económica, em 2001 (%)



Fonte: Adaptado de INE, *Censo 2001,* cálculos próprios.

Como se poderá ver no quadro II.25 em anexo, as mulheres estão sobrerepresentadas em todos os ramos do ensino superior, à excepção de Ciências de Engenharia, Arquitectura e Urbanismo e Teologia e Religião.[322] À

[322] Dados mais desagregados, ainda que pouco recentes (referentes a 96/97), mostram que as mulheres diplomadas naquele ano eram provenientes sobretudo das áreas seguintes: Ciências da Educação e Formação de Professores (taxa de feminização: 83%), Letras (79%), Nutricionismo



partida, o aumento significativo dos níveis de educação formal das mulheres deveria repercutir-se na inserção profissional, permitindo-lhes aceder a sectores, ocupações e níveis hierárquicos até então barrados pela situação privilegiada dos homens. M. Chagas Lopes e H. Perista (1991) notaram que, em termos de opções educacionais, as mulheres começaram, nos anos de 1980, a alargar e a diversificar as suas opções. Deste modo, a partir de uma análise aos alunos/as matriculados/as no 11º ano (Estatísticas de Educação (INE)), apesar de a área de humanísticas persistir altamente feminizada (70%) e a área científico-tecnológica permanecer um território fundamentalmente masculino (onde as mulheres perfaziam apenas cerca de 20% do total de estudantes), nas restantes áreas, as mulheres eram sempre maioritárias. Dada a subrepresentação feminina nos cursos tecnológicos e técnico-profissionais (dados de 1996/1997), Isabel Margarida André (1999: 96-97) infere que os homens tendem, mais do que as mulheres, a dirigirem-se para modalidades de ensino que facilitam uma integração mais precoce no mercado de trabalho.

É verdade que o número de alunos/as matriculados/as em cursos tecnológicos no ensino secundário triplicou ao longo da década passada (cf. quadros II.26 e II.27 em anexo). Todavia, se em 1990, estavam inscritas 38% de mulheres, o incremento foi relativamente tímido até ao ano de 2000 (ano em que atingiu 43%). Prevalecia, ainda, muito marcada a sobrerepresentação feminina no curso de humanidades (67% do total de alunos/as). Na linha de Manuela Silva e Heloísa Perista (1995), importará realçar que a escola tem sido lenta, se não mesmo incapaz, de ultrapassar os constrangimentos relativos à pertença de classe e às representações sociais em torno dos sexos.[323]

O quadro seguinte ilustra que o ramo de ensino orientado para as telecomunicações e informática está ainda muito longe de atrair as jovens portuguesas; com efeito, em 2001, elas perfaziam apenas 14% do total de estudantes naquele domínio. A parte da situação excepcional da licenciatura de "engenharia electrotécnica e de telecomunicações", onde elas estão em maioria, em todos os demais cursos é parca a percentagem de mulheres.

(78%), Ciências Médicas, Saúde e Higiene (77%), Informação e Documentação (72%), Ciências Exactas e Naturais (68%), Direito (66%), Ciências Sociais e Ciências do Comportamento (65%).

[323] As autoras evocam que "os *manuais escolares* continuam a reproduzir discursos e estereótipos relativamente aos papéis sociais dos homens e das mulheres, de uma forma que, por vezes, não tem sequer em conta a realidade contemporânea: as mulheres continuam a ser representadas quase exclusivamente por relação a actividades na esfera doméstica ou a papéis socialmente percepcionados como extensão dessas actividades; os elementos masculinos são apresentados como os que legitimamente ocupam a esfera pública, nas suas actividades profissionais e de cidadãos, sem uma intervenção paritária na esfera doméstica" (*id. ibid.*: 25, itálico original).

Quadro 5 - Mulheres a estudar no domínio das telecomunicações e informática, em 2001

	total	% em relação ao total de alunos/as em cada curso
Eng. Electrotécnica e de telecomunicações	470	51,6
Eng. Electrotécnica (licenciatura)	89	12,5
Eng. Electrotécnica (bacharelato + licenciatura)	198	8,5
Eng. Electrotécnica e de computadores	348	7,9
Engenharia informática (licenciatura)	331	12,1
Engenharia informática (bacharelato +licenciatura)	642	19,7
Eng. De sistemas de telecomunicações e electrónica	29	6,2
Eng. De telecomunicações e informática	35	15,2
Total	**1672**	**14,3**

Fonte: Estatísticas do Ministério da Educação, 2001.

Um olhar sobre o contexto europeu permite verificar que este cenário não é singular do nosso país: efectivamente, se é verdade que o hiato entre os sexos em termos de qualificação tem diminuído em praticamente todos os países, persiste a segregação por áreas de estudo - o que, por sua vez, explica parcialmente a "resistente" segregação do mercado de trabalho. As mulheres permanecem subrepresentadas nos ramos de engenharia e, ainda que em menor grau, nas ciências naturais. Por outro lado, há uma forte concentração feminina nos domínios das artes e humanísticas. Se este maior afastamento das mulheres de áreas científicas mais privilegiadas pelas empresas pode, em parte, explicar porque são vulneráveis ao desemprego, à precariedade contratual, à segregação horizontal e vertical, a verdade é que, mesmo quando se especializam nos mesmos domínios que os homens, enfrentam mais dificuldades em encontrar um emprego compatível com as suas qualificações habilitacionais e aspirações (cf. Rubery, Smith e Fagan, 1999; Eurostat, 2003d).

1.3.7.2. As mulheres e as qualificações

Segundo dados referentes ao ano de 2000 (Quadros de Pessoal), os índices de qualificação – resultantes, aliás, das políticas de pessoal das entidades empregadoras - têm sido sempre menores para as mulheres, denotando um diferencial pronunciado entre os sexos. Significa, portanto, que persiste uma distribuição assimétrica que penaliza as mulheres, sobretudo porque, observando o mesmo nível de qualificação, se constata que elas detêm níveis de habilitação

superiores aos dos homens (cf. Silva e Perista, 1995; André, I.M., 1999; Plano Nacional de Emprego 2001; CIDM, 2001a).[324]

Segundo um relatório do INE, nos finais da década de 1990, o número de formandos em Centros de Formação Profissional quase duplicou, tendo atingido um total de 113 mil no ano de 1999. A população que frequenta estes cursos é na sua maioria jovem, situando-se em idades inferiores aos 25 anos. Observando aquela década, constata-se que as mulheres estão menos representadas na frequência de cursos de formação profissional que os homens - ainda que, no final da mesma, esse diferencial se tivesse atenuado, e, em 2000, se tivesse mesmo invertido em benefício do sexo feminino.[325] As assimetrias entre os sexos, em desfavor do feminino, são particularmente notórias quando se trata de frequência de acções de formação promovidas pela entidade empregadora.[326]

M. Chagas Lopes e H. Perista (1991, 1995a) reportam que a experiência profissional e a formação profissional são mais determinantes da igualdade de oportunidades em termos de emprego e salários entre homens e mulheres do que propriamente a formação inicial ou escolar. Tendo como referência os/as diplomados/as em 1989 pelo Sistema de Aprendizagem,[327] as autoras dão conta de dois factos dignos de nota: por um lado, que três quartos daqueles/as eram do sexo masculino e, por outro, que as mulheres inscritas se orientavam sobretudo para programas tradicionalmente femininos - técnicas de penteados e beleza, técnicas de costura e formações em áreas administrativas, como é o caso de dactilografia (curso com crescente participação de homens). Por outro lado, mantinha-se uma concentração de homens nas áreas tradicionalmente masculinas – cursos de bate-chapas, carpintaria, marcenaria. Apesar deste padrão, as autoras salientam a procura crescente de mulheres por "áreas estratégicas" recentes, procurando formação em domínios como a informática, a gestão e técnicas de turismo, o *design* gráfico, o *design* de moda, e técnicas de saúde, em particular em meios

[324] Teresa Rosa (1998: 220), a partir de estudos de caso em empresas do sector industrial no distrito de Setúbal, formula uma conclusão complementar: não se verifica uma correspondência entre a repartição dos níveis de escolaridade entre o sexo feminino e os níveis de qualificação atribuídos pela empresa, os quais são "francamente mais benéficos para os homens".

[325] Em 1996, 40% das mulheres e 60% dos homens eram formandos; já em 1999, as proporções alteraram-se para 44% e 53%, respectivamente (INE, 2002). Em 2000, a proporção de mulheres já ultrapassava a dos homens (54,6%), denotando provavelmente os efeitos das políticas de igualdade e formação dirigida especialmente para as mulheres. (cf. Gabinete da Secretaria de Estado para a Igualdade, Relatório divulgado por ocasião do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, 2001).

[326] Os Inquéritos à Execução de Acções de Formação Profissional Contínua, realizados junto das empresas, mostram que as mulheres apenas somam 35,6% do total dos frequentadores de tais Acções – número que deixa entrever as dificuldades de articulação com as responsabilidades familiares (cf. Gabinete da Secretaria de Estado para a Igualdade, Relatório divulgado por ocasião do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, 2001).

[327] O "sistema de aprendizagem", implementado em 1985, faz parte do conjunto de políticas activas de emprego em Portugal e visa, sobretudo, melhorar a formação, e por conseguinte a empregabilidade, daqueles/as jovens que abandonam precocemente o sistema de ensino (antes de terem completado o 9º ano de escolaridade). (cf. Chagas Lopes, coord.,1995a).

auxiliares de diagnóstico (Perista e Chagas Lopes, 1991). A seu ver, "a via de aprendizagem assume-se como uma das cadeias da corrente de formação profissional para os homens, enquanto para as mulheres não assume muito mais do que um papel modesto de paliativo ao desemprego, nem sempre bem sucedido nem suficientemente compensador" (Chagas Lopes, M., coord.,1995a: 50).

Dos dados actualmente disponíveis, relativos a 1996/97, ressalta uma forte representação feminina nas áreas de Intervenção Pessoal e Social e no ramo do Têxtil – domínio onde as mulheres somam 85 e 84% do total de participantes, respectivamente. Seguem-se os ramos da Administração, Serviços e Comércio - onde a taxa de feminização é praticamente de 70% -, e ainda, por ordem decrescente, as áreas de Química (60%), Hotelaria e Turismo (59%), Património Cultural e Produções Artísticas (52%), e Informação, Comunicação e Documentação (52%). Aqueles domínios em que a participação feminina é especialmente parca (inferior a 25%) são o da Construção Civil (onde a taxa de feminização é de 23%), o da Metalomecânica (6%) e o da Electricidade e Electrónica (2,4%) – *cf.* quadro II.28 em anexo.

De sublinhar que a questão da qualificação das mulheres é ainda mais premente no actual cenário de intensa imigração;[328] o aumento da oferta de trabalho imigrante feminino conduzirá, provavelmente, a um aumento da concorrência pelos empregos femininos de baixas qualificações (cf. Chagas Lopes, coord., 1995a). Acresce que os empregos ocupados pelas mulheres imigrantes – pelo seu teor particularmente desqualificado, mal remunerado e muitas vezes até clandestino e à margem dos mecanismos básicos de protecção social – parecem contribuir para o agudizar das desigualdades socioeconómicas entre as mulheres.

[328] Depois de uma tradição de fluxos emigratórios intensos, Portugal é hoje um país de acolhimento – tendência que se vem acentuando desde o início dos anos de 1990. Ainda que sejam fluxos marcadamente masculinos, o número de mulheres imigrantes tem vindo a aumentar de uma forma significativa (cf. INE, 2002). As questões suscitadas pelo crescendo dos fluxos imigratórios – e sobretudo os femininos - são particularmente pertinentes; todavia, dada a sua relevância e complexidade, apenas são afloradas neste estudo. Estamos conscientes que merecem ser objecto de uma investigação científica específica, pelo que desejamos debruçar-nos sobre a mesma no futuro. Para um aprofundamento desta problemática, *vide* e.g. Saint-Maurice, A. (1997); Gaspard, F. (1998); Perista, H. (1998); Peixoto, J. (2002); Machado, L. F. (2002); Baganha, M. I. (coord., 2002); Figueiredo, Sabino e Peixoto (2004).

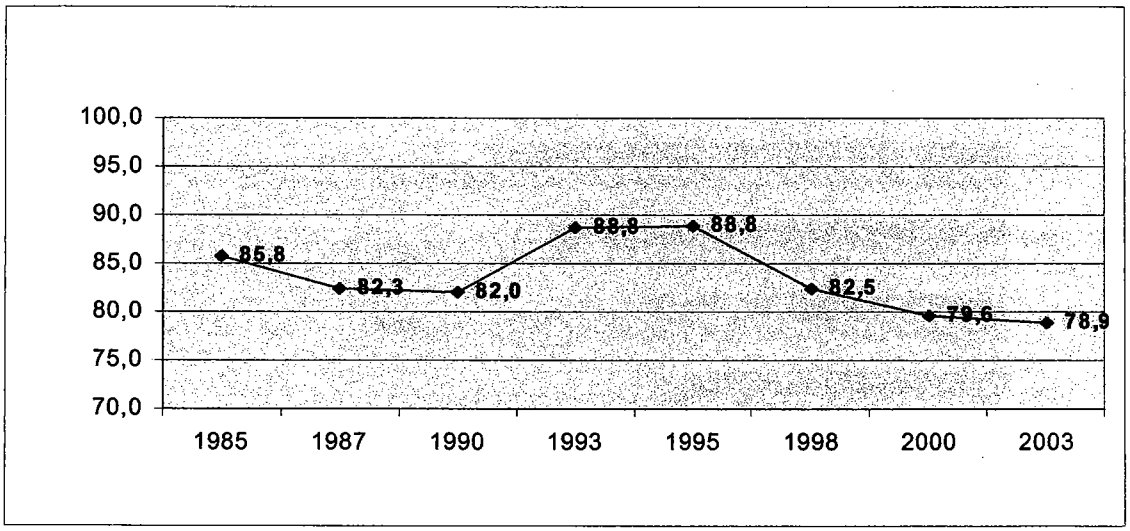
2. A flexibilidade de emprego e a segregação sexual no mercado de trabalho

2.1. Situações de emprego não permanentes: a segregação contratual

2.1.1 As contratações não permanentes em Portugal e na Europa: entre semelhanças e especificidades

Este capítulo incide sobre o emprego cujo contrato é de duração limitada, mais concretamente sobre as contratações a prazo, o trabalho sazonal, pontual e ocasional,[329] e a cedência de trabalho por via de Empresas de Trabalho Temporário. Como ilustra a figura seguinte, as contratações sem termo (permanentes) têm vindo a decair nos últimos dezassete anos.

Figura 18 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com contratos sem termo (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

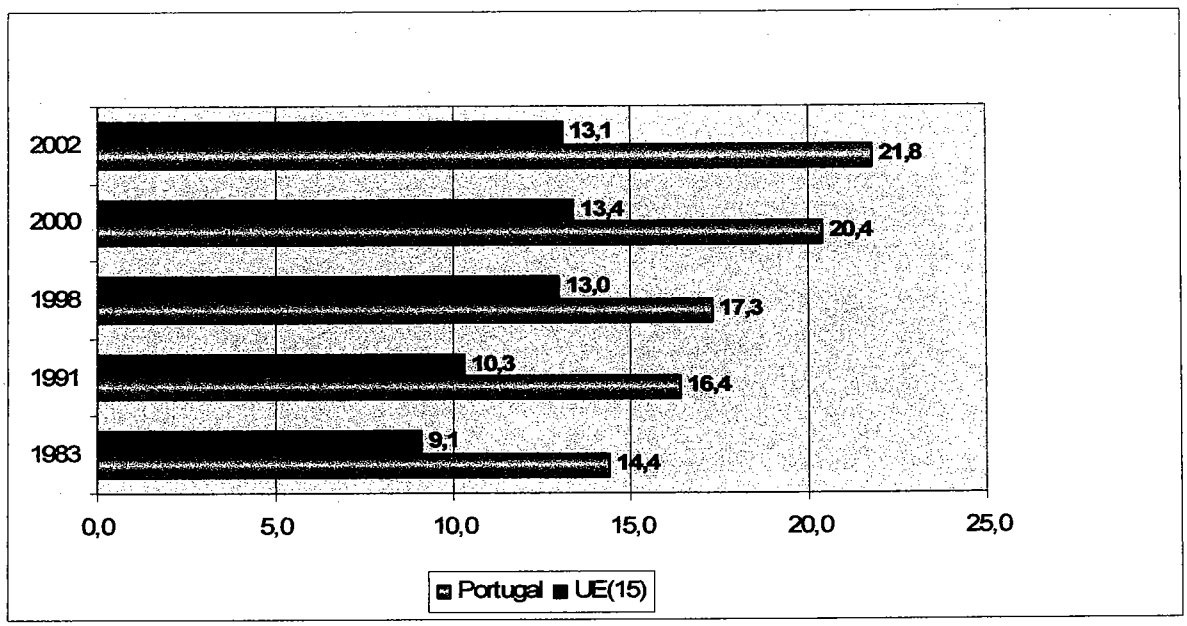
No horizonte temporal em análise, o ano de 2003 regista, portanto, o valor mais baixo deste tipo de contratações. Presentemente, cerca de 21% dos/as

[329] Enquanto o trabalho sazonal se reporta às prestações de trabalho que ocorrem em épocas determinadas do ano, o trabalho pontual ou ocasional é prestado quando o/a trabalhador/ é chamado/a a realizar uma dada tarefa por tempo incerto (neste caso, a relação de trabalho termina quando a tarefa é finalizada). Estas formas de relação laboral não são, porém, objecto de análise neste estudo, porquanto a sua expressão tem lugar sobretudo em sectores como o turismo e a agricultura.

trabalhadores/as por conta de outrem (TCO) estão vinculados num registo não permanente[330] – veja-se também quadro II.29 em anexo.

O quadro II.31 em anexo permite-nos uma leitura comparada em relação à situação nos outros países europeus. Num intervalo temporal de dezanove anos, Portugal está entre os cinco países onde mais se registou um aumento das contratações de carácter não permanente. Se, em 1983, figurava como o terceiro país com maior incidência de contratações a termo (certo e incerto), seguindo a Grécia e a Espanha, a sua posição passou, em 2002, para o segundo país, imediatamente a seguir à Espanha. Já na Grécia se verificou o maior decréscimo naquele tipo de contratações no período de referência, seguindo-se a Dinamarca e a Irlanda. A figura seguinte contrasta a situação verificada em Portugal com aquela que se observa na União Europeia (UE15). Se, em 1983, o hiato entre Portugal e a UE dos quinze era de 5,3%, verifica-se - após uma ligeira redução das contratações a termo em 1998 – que a distância se alarga aos 8,7 % em 2002.

Figura 19 - Evolução do número trabalhadores/as com contratos não permanentes em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)

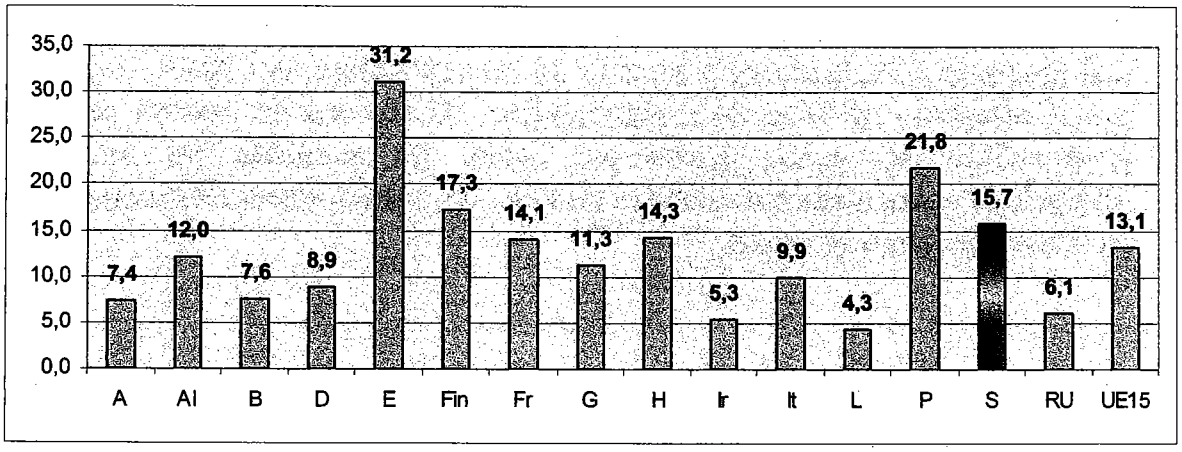


Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003 e EIRO (Cf. Eirobserver 5'02*).*
Nota: Os valores da figura traduzem a percentagem de contratos não permanentes no total de trabalhadores/as por conta de outrem.

[330] Aqui, em sentido lato, integrando aqueles com contratações a prazo ou a termo (certo e incerto), contrato de prestação de serviços, trabalho sazonal sem contrato escrito, trabalho e pontual e ocasional. Estão excluídos os/as trabalhadores/as temporários/as em sentido estrito – aqueles que prestam trabalho por via de uma ETT (Empresa de Trabalho Temporário). Se atentarmos nos dados das empresas com mais de 100 trabalhadores que entregaram os seus Balanços Sociais, verificamos que esse valor é ainda mais baixo. De acordo com dados do BS de 2001, 73,6% dos/as trabalhadores/as estavam com contrato sem termo, 22,7% tinham celebrado um contrato a termo certo e 2,7% um contrato a termo incerto (MSSTDEPP, *Balanço Social 2001*).

De sublinhar que o Luxemburgo é o país que exibe a proporção mais baixa de empregados/as com contrato não permanentes no panorama europeu. Além de Portugal, da Espanha – país onde mais de um terço dos trabalhadores/as estão em situação contratual precária -, também a Finlândia, a Suécia e a Holanda apresentam percentagens bastante elevadas. Com efeito, cerca de 17%, 16% e 14% dos trabalhadores/as por conta de outrem, respectivamente, encontram-se ali em situação de instabilidade laboral.

Figura 20 - Percentagem de empregados/as com contratos não permanentes no total de trabalhadores/as por conta na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003.

Estudos recentes evidenciam a generalização, se não mesmo a vulgarização, do contrato de trabalho a termo (ou contrato a prazo) em Portugal (cf. e.g. Perista e Chagas Lopes, 1991; Cerdeira, Mª C., *et al.*, 2000; Rosa, Teresa coord., *et al.*, 2000a; Freire, J. *et al.,* 2000; Kovács, 2002b). Num estudo em que tivemos oportunidade de participar, foi possível concluir que o recurso às contratações a termo faz parte de uma estratégia corrente das empresas que operam no nosso país, através da qual se procura adaptar o volume da mão-de-obra às flutuações do mercado e às necessidades produtivas das empresas (cf. Cerdeira *et al.,* 2000).[331] A maior vulnerabilidade das mulheres à flexibilidade contratual ilustra que as

[331] Na verdade, outros estudos o corroboram: além das contratações a termo que ocorrem no âmbito da legalidade, são também frequentes os usos ilegais. Teresa Rosa *et al.* colocam esta questão nos seguintes moldes: "o modo como os contratos a termo estão a ser utilizados leva-nos (...) a questionar a sua legitimidade, e a interrogarmo-nos se na maioria das vezes não estaremos perante situações de facto ilegais, que se escondem por trás de uma cobertura que a própria lei permite, sobretudo por via da quase inexistência de mecanismos de controlo do seu cumprimento" (2000a: 37). A mesma equipa de investigação conclui que o aumento das contratações a termo e a sua elevada expressão reflecte a progressiva degradação das condições laborais em Portugal (Expresso, 20 de Janeiro de 2001).

práticas de gestão de mão-de-obra não são neutras, mas sim *gendered;* isto é, não são isentas das representações sociais cristalizadas em torno dos géneros (e.g. Silva,. M., 1983; Silvera, 2000a; Maruani, 2003).

Entre 1998 e 2003, registou-se um acréscimo das formas de contratação não permanente, havendo um incremento de 3,6% das contratações a termo (aumento de 3,4% no caso dos homens e de 3,6% no que respeita às mulheres). Como exposto anteriormente, cerca de um quinto dos/das trabalhadores/as por conta de outrem tinham, em 2003, uma relação laboral de carácter não permanente. O quadro seguinte apresenta-nos esse valor desagregado pelos diferentes tipos de contrato, entre 1998 e 2000, destacando-se o peso das contratações a prazo (ou a termo). Do total de trabalhadores/as com contratos de duração limitada, a maioria (cerca de 14%) estava vinculada com um contrato a prazo. Aproximadamente 18% das mulheres trabalhadoras por conta de outrem tinham, em 2003, um contrato a prazo; atente-se no facto de a percentagem de homens na mesma situação ser praticamente de menos quatro por cento. Os restantes 5% encontram-se distribuídos pelas restantes relações de trabalho, sendo significativamente menores as diferenças entre os sexos.

Quadro 6 - Evolução dos TPO com contratos não permanentes por sexo em Portugal (%)

		1998	2000	2003
Contrato a termo (a prazo)	**HM**	12,4	14,1	16
	H	10,7	12	14,1
	M	14,5	16,6	18,1
Trabalho sazonal S/contrato escrito	**HM**	1,4	1,8	5,1*
	H	1,5	1,9	5,3*
	M	1,4	1,7	4,8*
Trabalho pontual Ou ocasional	**HM**	2,3	2,9	
	H	2,7	3,2	
	M	1,8	2,5	
Contrato de prestação de serviços	**HM**	1,4	1,6	
	H	1,5	1,7	
	M	1,4	1,6	

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: * valores agregados na categoria "outros", abrange portanto trabalho sazonal, pontual ou ocasional e contratação de prestação de serviços. Em 2003, tal como nos anos anteriores a 1998, não há informação desagregada sobre os vínculos não permanentes.

Assim sendo, Portugal figura, no contexto europeu, como um país onde a precariedade contratual, e sobretudo aquela que resulta de contratos a termo,

atinge níveis particularmente elevados. Tal ocorre apesar de os empregadores apontarem a rigidez da lei laboral, em particular a "alegada" defesa e protecção que concede aos/às trabalhadores/as, como um dos factores que contribui para a sua menor capacidade competitiva no panorama da globalização económica.[332]

A partir do entendimento de que o elevado número de contratações a termo em Portugal decorria da táctica dos empregadores no sentido de contornar a rigidez da legislação laboral, designadamente em torno dos despedimentos, a nova legislação, introduzida em 1989, viria a facilitar os despedimentos, quer reduzindo o processo de decisão, quer alargando a margem para o despedimento individual (cf. Perista, H., 1989; Ruivo, M. *et al.,* 1999). Como ilustrou acima a figura 18, entre 1987 e 1993, registou-se efectivamente uma redução significativa dos contratos a termo - o que também se pode ter ficado a dever a alterações de teor metodológico inerentes às estatísticas utilizadas, concretamente a quebra de série no IE registada em 1992. No entanto, e como ilustra a mesma figura, este objectivo não foi conseguido: logo após uma ligeira contenção neste regime de contratações, verifica-se a sua recuperação nos anos consequentes.

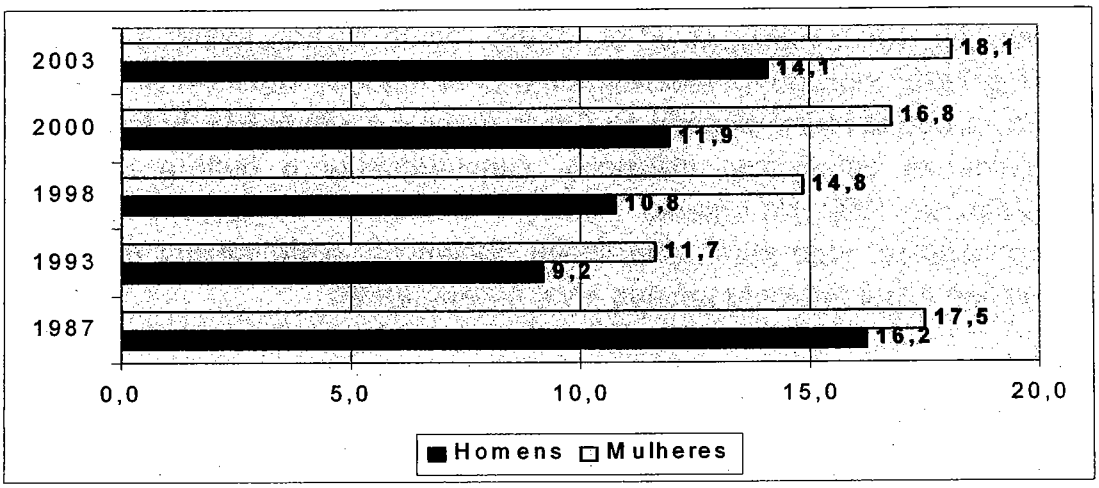
2.1.2. A feminização das contratações não permanentes

Como se pode constatar a partir da figura seguinte, o emprego não permanente tem uma forte incidência junto das mulheres. Mesmo tomando como referência o fim da década de 1980, em que se registam os valores mais elevados de contratações a prazo para ambos os sexos, verificamos que, em 2003, a proporção

[332] É nesta linha de raciocínio que Vasco da Gama, Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, reiterou – num artigo publicado no Expresso a 14 de Setembro de 2002, - a sua visão de que "o nosso país apresenta a legislação laboral mais rígida [da OCDE] (de acordo com o indicador "protecção de emprego") (...) Se persistirmos na rigidez actual das leis laborais, o desemprego poderá assumir proporções muito graves a curto prazo. Tudo indica que os sindicatos ainda não deram conta desta ameaça (...) A criação de condições de desenvolvimento económico impõe que se encare com frontalidade e sem subterfúgios a necessidade de eliminar o actual grau de rigidez do vínculo laboral". É esta posição que leva Vasco da Gama a considerar pouco ambicioso o ante projecto do novo Código de Trabalho, de resto tão polémico e até mobilizador de uma greve geral, na sociedade portuguesa nos finais de 2002 e em 2003. No que respeita às contratações a termo, é da opinião que continua a recair sobre o empregador a compensação (onerosa) inerente ao termo do contrato, reafirmando que os custos do trabalho temporário (bem como do trabalho a tempo parcial) deviam ser reduzidos. Ainda, a seu ver, "o recurso aos 'contratos de duração limitada' em Portugal é influenciado directamente pelo facto de as regras relativas à cessação dos contratos individuais de trabalho serem muito restritivas, em comparação com as de outros países comunitários e, portanto, só através dessa via é possível conseguir alguma flexibilidade no mercado de trabalho" (cf. *Trabalho está mais precário,* Expresso de 15 de Agosto de 2003). Já, por outro lado, os sindicatos sublinham a necessidade de reforçar a fiscalização e a inspecção do Trabalho junto das empresas de forma a que aquelas que recorrem sistematicamente a formas precárias de emprego sejam devidamente penalizadas. Na óptica do secretário-geral da UGT: "É fundamental eliminar uma prática de incumprimento das normas legais – legislação de trabalho, de segurança social, fiscais -, que além de nociva para os trabalhadores, é igualmente nociva para a sociedade em geral e o desenvolvimento do país" (*id. ibid.*).

nesta situação laboral atinge o valor mais elevado dos últimos dezasseis anos (cifra, aliás, semelhante à registada em 1987, apenas distando daquela em aproximadamente 6 décimas percentuais). Ainda que expressiva, a diferença percentual entre os sexos estreitou-se em 2003 – veja-se também quadro II.30 em anexo.

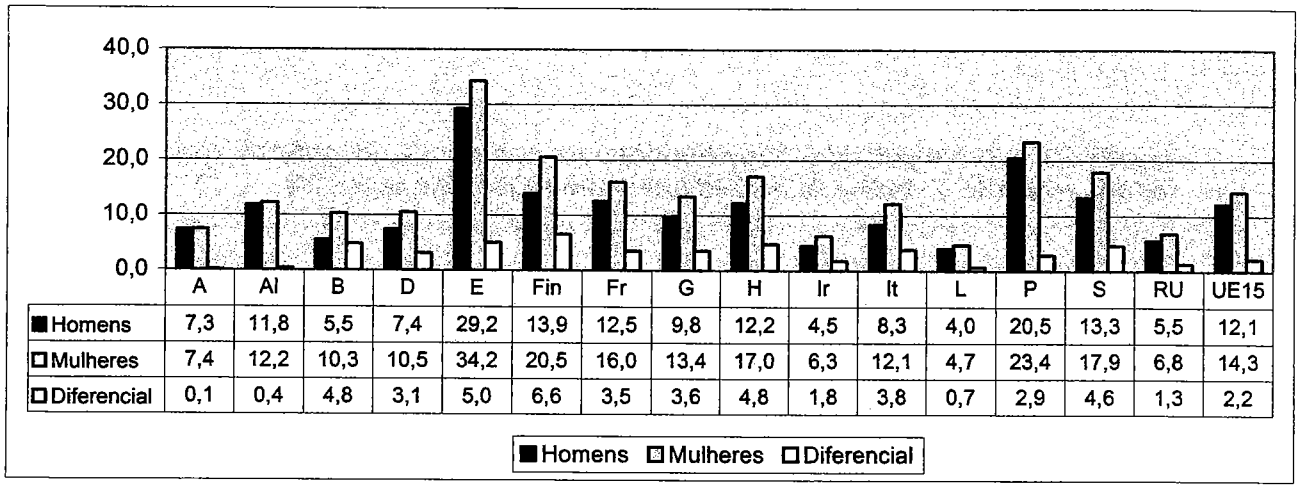
Figura 21 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com contratos a termo, por sexo (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Se juntarmos aos valores referentes às contratações a termo aqueles que se prendem com as outras formas de contratação não permanente, constatamos que em 2003 a percentagem de mulheres a trabalhar por conta de outrem com vínculos não permanentes era aproximadamente de 23%, sendo a dos homens de 19%. Esta discrepância de valores vem, efectivamente, confirmar a tese de que as mulheres são mais vulneráveis à insegurança laboral – realidade que, como ilustra a figura seguinte, é comum a todos os países da UE (o diferencial entre os sexos é particularmente expressivo em países como a Espanha e a Finlândia). A seguir à situação na Espanha, as mulheres portuguesas são as mais abrangidas por contratações precárias, seguindo-se as mulheres trabalhadoras Finlandesas.

Figura 22 - Homens e mulheres a trabalhar por conta de outrem com contratos não permanentes, em 2002 (%)



	A	AI	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	S	RU	UE15
Homens	7,3	11,8	5,5	7,4	29,2	13,9	12,5	9,8	12,2	4,5	8,3	4,0	20,5	13,3	5,5	12,1
Mulheres	7,4	12,2	10,3	10,5	34,2	20,5	16,0	13,4	17,0	6,3	12,1	4,7	23,4	17,9	6,8	14,3
Diferencial	0,1	0,4	4,8	3,1	5,0	6,6	3,5	3,6	4,8	1,8	3,8	0,7	2,9	4,6	1,3	2,2

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.

2.1.3. Contratações não permanentes e terciarização

A assimetria entre os sexos que se regista em termos da estrutura de emprego sectorial reflecte-se na maior vulnerabilidade das mulheres à insegurança contratual. Do total de mulheres trabalhadoras por conta de outrem com contratos de duração limitada, 81% prestavam, em 2003, actividade no sector dos serviços, enquanto esse valor era significativamente inferior (53%) no caso dos homens em situação laboral comparável.[333] Em relação a 1998, verifica-se um aumento de homens e de mulheres trabalhadores/as por conta de outrem com contratos não permanentes no sector terciário.[334] Esta tendência desenvolveu-se em desfavor do número de trabalhadores/as nessa situação contratual no sector secundário (indústria, construção, energia e água) e no sector primário (agricultura, silvicultura e pesca). A maioria da população masculina com contratos não permanentes que se encontrava no sector secundário no ano de 2000, passou a estar mais concentrada no sector dos serviços em 2003.[335] Podemos assim inferir que a precariedade contratual se associa sobretudo às estratégias de gestão das empresas que operam no sector dos serviços; como se trata de um sector

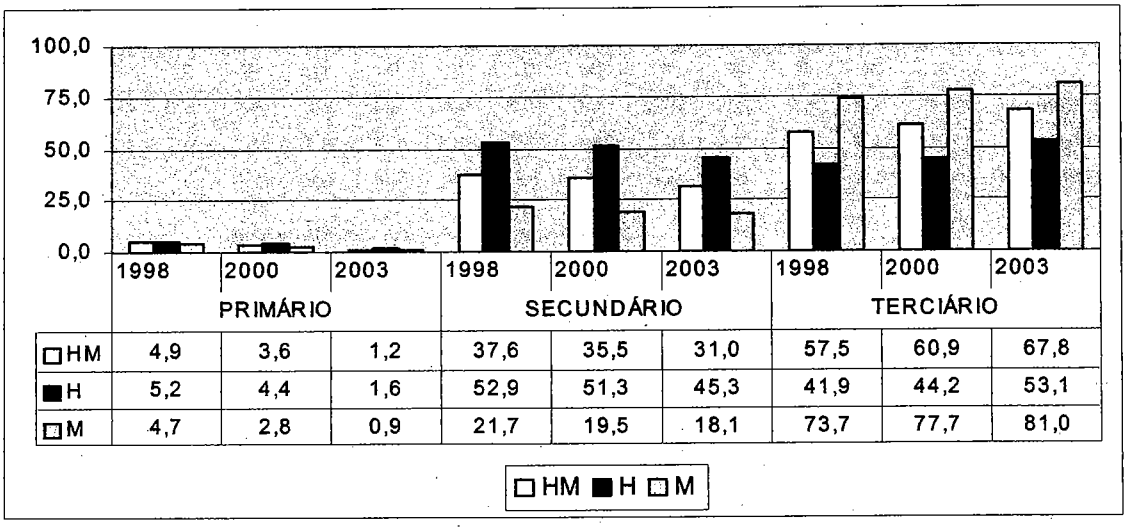
[333] Nota-se que o mesmo fenómeno tem paralelo na Europa dos quinze onde se confirma análoga discrepância entre os sexos: aqui, em média existem 53% de trabalhadores e 83% de trabalhadoras com contratos não permanentes nos serviços (cf. quadro II.32 em anexo)

[334] Informação não disponível em anos anteriores e posteriores.

[335] Comparativamente com a média da Europa, podemos afirmar que existem mais trabalhadores/as com contrato de duração limitada no sector industrial em Portugal que na média da UE dos quinze – o que é particularmente evidente no caso das mulheres. Na Europa, este tipo de contratações é superior a Portugal no sector dos serviços (cf. quadro II.32 em anexo).

fortemente feminizado, a instabilidade laboral atinge muito particularmente as mulheres (Chagas Lopes, coord.,1995a). A vulnerabilidade da força de trabalho advém ainda do facto de, no sector, ser elevada a taxa de criação e dissolução de empresas (Rosa, Teresa, coord., *et al.*, 2000a).[336]

Figura 23 - Evolução dos trabalhadores/as por conta de outrem com contratos a termo, segundo o sector de actividade económica, por sexo (%)



	PRIMÁRIO			SECUNDÁRIO			TERCIÁRIO		
	1998	2000	2003	1998	2000	2003	1998	2000	2003
HM	4,9	3,6	1,2	37,6	35,5	31,0	57,5	60,9	67,8
H	5,2	4,4	1,6	52,9	51,3	45,3	41,9	44,2	53,1
M	4,7	2,8	0,9	21,7	19,5	18,1	73,7	77,7	81,0

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, Inquérito ao Emprego, médias anuais.
Nota: Percentagem do total da população empregada com contrato a termo, por sexo.

A maior percentagem de mulheres com contratações não permanentes no sector dos serviços encontra-se incluída na categoria "outros serviços". Pode verificar-se que o comércio – como mais tarde se desenvolverá – assume, quer em Portugal quer na UE em geral, um peso considerável na celebração deste tipo de contratações (veja-se quadro II.33 em anexo). No quadro que se segue pode constatar-se que as contratações não permanentes atingem de um modo muito particular, em Portugal, as mulheres que pertencem às categorias "pessoal dos serviços e vendedores/as" e "trabalhadores/as não qualificados/as". Não deixa de ser relevante, no pólo oposto, o número de mulheres que em Portugal e na UE(15), mesmo sendo qualificadas, estão em situação contratual precária – como é o caso das especialistas das profissões intelectuais e científicas. No nosso país, os homens aparecem a este nível relativamente mais protegidos, comprovando-se

[336] Tendência, aliás, transversal aos países da UE e da OCDE, ainda que deva ser ressaltada a heterogeneidade do próprio sector terciário. É fundamentalmente nos serviços pessoais - subsector onde as mulheres estão claramente representadas – que é mais notória a fraca a qualidade de das relações de emprego (OCDE, 2001a).

que, à semelhança do que sucede na UE em geral, são as profissões do sector industrial aquelas em que mais se concentram os contratos não permanentes.

Quadro 7 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato não permanente em Portugal e na UE, por profissão e sexo, em 2002 (% em coluna)

	PT		UE	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes e quadros superiores	*	*	1,6	0,95**
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	5,9	11,4	10,2	14,3
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	8,1	7,4	10,3	16
Pessoal administrativo e similares	7,3	14,6	7	18
Pessoal dos serviços e vendedores/as	8,8	25,4	9,1	25,7
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados da agricultura e pescas	3,4 **	*	2,7	1,3
Operários/as, artífices e similares	30,8	5,9	27,5	3,1
Operadores/as de instalações de máquinas e trabalhadores/as de montagem	12,5	5,2	10,9	3,6
Trabalhadores/as não qualificados/as	19,1	26,4	16,7	15,7

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: * - valor não disponível; ** - valor pode não ser fiável devido à dimensão reduzida da amostra.

No sector primário, e entre os contratos não permanentes (quadro 8, abaixo), destaca-se o peso do trabalho pontual ou ocasional (cerca de 12% das pessoas a trabalhar por conta de outrem encontravam-se naquela situação laboral), seguindo-se o trabalho sazonal sem contrato escrito (modalidade que envolve quase 8% da população trabalhadora) e, por fim, os contratos a prazo. Quando olhamos para o sector secundário, pontua esta última forma de contratação não permanente, sendo pouco expressivo o peso das demais; apenas o trabalho pontual ou ocasional atinge 3% da mão-de-obra naquele sector. Esta situação é semelhante à que se verifica no sector terciário, ainda que - como vem sendo dito - este apresente a mais elevada proporção de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a prazo (16%).

Quadro 8 – Trabalhadores/as por conta de outrem, por tipo de contrato e sexo, segundo o sector de actividade, em 2000 (%)

		Primário	Secundário	Terciário
Contrato sem termo	**HM**	70,7	82,0	78,3
	H	73,2	80,7	82,3
	M	65,7	84,8	75,1
Contrato a termo (A prazo)	**HM**	7,8	11,4	16,3
	H	6,2	10,4	14,1
	M	11,0	13,4	18,0
Contrato de prestação De serviços	**HM**	1,5	1,2	1,9
	H	2,3	1,6	1,6
	M	§	0,4	2,1
Trabalho sazonal S/contrato escrito	**HM**	8,3	1,9	1,5
	H	7,1	2,6	0,9
	M	10,7	0,5	1,9
Trabalho pontual Ou ocasional	**HM**	11,6	3,4	2,1
	H	11,2	4,6	1,1
	M	12,3	0,9	2,9

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, média anual, cálculos próprios (% em coluna).

O quadro seguinte permite-nos outra perspectiva, mantendo contudo a evidência de que os contratos a termo são sobretudo um fenómeno associado ao sector terciário (393,9 mil indivíduos com contratos a termo trabalhavam, em 2003, naquele sector). Entre 1998 e 2000, aquele tipo de contratações decaiu nos outros sectores de actividade mas aumentou ali quase 4%, sendo quase irrelevante a diferença de valores entre os sexos. Os contratos de prestação de serviços (situação de "recibo verde") aumentaram no sector secundário (note-se que não temos dados referentes ao sector primário), o que afectou sobretudo os homens (mais 7%); este facto foi de algum modo compensado pela diminuição registada no sector terciário. Do total de homens com aquele tipo contrato, 54% prestavam actividade naquele sector em 1998 – valor que veio a decair para 46% em 2000. Já a proporção de mulheres com contrato de prestação de serviços no sector terciário diminuiu significativamente menos: cerca de 95% das mulheres abrangidas por aquela relação de trabalho estavam, em 1998, no sector terciário (valor que em 2000 se reduziu para 92%).

Quadro 9 – Trabalhadores/as por conta de outrem segundo a actividade principal, por tipo de contrato e sexo em 1998 e 2000 (%)

		Primário		Secundário		Terciário	
		1998	2000	1998	2000	1998	2000
Contrato a termo (a prazo)	HM	1,6	1,4	36,0	32,5	62,4	66,1
	H	1,7	1,6	47,7	43,5	50,7	54,9
	M	1,5	1,2	25,5	23,1	72,9	75,7
Contrato de prestação de serviços	HM	§	2,4	26,3	31,0	71,9	66,6
	H	§	4,3	42,3	49,4	54,4	46,3
	M	-	§	5,3	7,7	94,7	91,9
Trabalho sazonal com contrato escrito	HM	29,9	11,5	34,8	42,6	35,2	45,9
	H	28,7	11,3	54,5	66,6	16,7	22,1
	M	31,5	11,8	9,4	9,2	59,2	79,0
Trabalho pontual ou ocasional	HM	10,1	10,2	53,3	48,1	36,7	41,6
	H	8,9	10,9	76,6	72,6	14,6	16,5
	M	12,1	9,2	11,3	10,2	76,2	80,8

Fonte: Adaptado de INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais, cálculos próprios (% em linha).
Nota: § Valor original não disponível por ser inferior à unidade utilizada (milhar), pelo que não foi possível proceder ao cálculo das respectivas percentagens.

À excepção do sector primário, onde se assinalou uma diminuição do trabalho sazonal sem contrato escrito no período em análise (menos 18%), registou-se um aumento daquele tipo de laço laboral nos outros dois sectores, sobretudo no sector terciário. Cerca de 79% das mulheres abrangidas por aquela forma de trabalho prestavam actividade no sector terciário, enquanto em 1998 essa proporção era de 59% (saliente-se, pois, que estamos perante um incremento desta forma de trabalho na ordem dos 20%).

O trabalho pontual ou ocasional manteve-se estável no sector primário, decaiu no secundário (menos 5%) - proporção, aliás, compensada pelo aumento registado no sector terciário. Do total de homens que trabalharam neste regime, cerca de 11% situavam-se, em 2000, no sector primário (mais 2% em relação a 1998); 73% prestavam trabalho no sector secundário (registando-se aqui uma redução de 4% em relação ao ano anterior em análise); e 17% encontravam-se no sector terciário – aqui, a proporção de trabalho sazonal masculino também aumentou (aproximadamente 2%).

No que concerne às mulheres – e em claro contraste com os homens – a esmagadora maioria daquelas que prestavam em 2000 trabalho sob este tipo de relação laboral (81%) fazia-o no contexto do sector agrícola, tendo havido um aumento de 8% em relação à proporção de mulheres na mesma situação em 1998. A ressonância deste facto espelha-se, pois, na escassa proporção de trabalhadoras

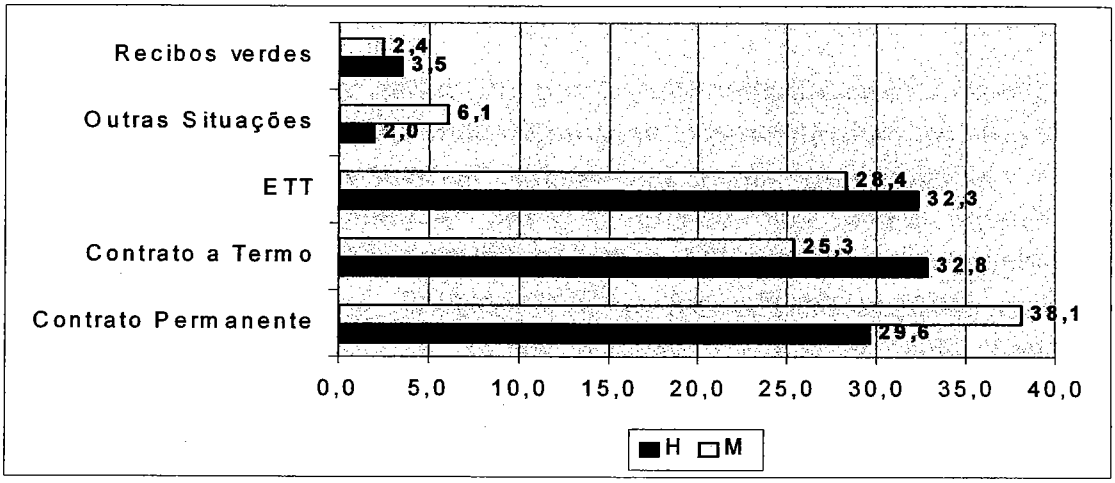
pontuais ou ocasionais no sector secundário (10%, em 2000). Já no sector primário, se, em 1998, a proporção de mulheres nesta modalidade de trabalho era superior à dos homens (diferença de 3%), pode dizer-se que a disparidade não só se atenuou entre 1998 e 2000, como chegou mesmo a inverter-se. De facto, em 1998, a diferença percentual entre os sexos era apenas de 2% mas, no último ano em análise, a proporção de homens revelou-se (ligeiramente) superior à das mulheres.

No último trimestre de 2001, cerca de 33% das pessoas que estão contabilizadas como tendo dado "entrada" nas empresas alvo do IEE ficaram vinculadas com contrato permanente. Quer dizer que as restantes entraram com outro tipo de vínculo, entre os quais teve particular peso a subcontratação de trabalho a ETT (30,7% deram entrada segundo este tipo de vínculo) e as contratações a termo (29,7%). Comparando a situação com o último trimestre de 1999 (cf. quadro II.35 em anexo), verifica-se um decréscimo significativo das entradas de carácter permanente (menos cerca de 7 mil e oitentas pessoas).

Vejamos agora os dados anteriores ventilados pela variável sexo (figura 24, abaixo). No último trimestre de 2001, as mulheres deram, mais do que os homens, entrada nas empresas como permanentes. Aliás, se compararmos com 1999, verifica-se que os homens foram os mais atingidos pela diminuição das contratações permanentes (em 2001, houve menos 8% de homens e 2% de mulheres vinculadas por este tipo de contrato em relação a 1999) (cf. quadro II.35 em anexo).

Todavia, há a reter que 6% de mulheres deram entrada, naquele trimestre de 2001, na categoria "outras situações" (contra 2% de homens) – valor que pode entrever outro tipo de vínculos porventura precários. Neste período, os contratos a termo aumentaram sensivelmente mais entre os homens (mais 4,7%) que entre as mulheres (mais 3,3%). O mesmo se verifica com o pessoal subcontratado a ETT: entre 1999 e 2001, mais homens (mais 3,9%) do que mulheres (mais 1,2%) deram entrada nas empresas por esta via.

Figura 24 - Número de entradas, por tipo de vínculo contratual e sexo (%)



Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Janeiro de 2002.
Nota: A rubrica "recibos verdes" inclui aqueles com contrato de prestação de serviços; dados referentes ao último trimestre de 2001.

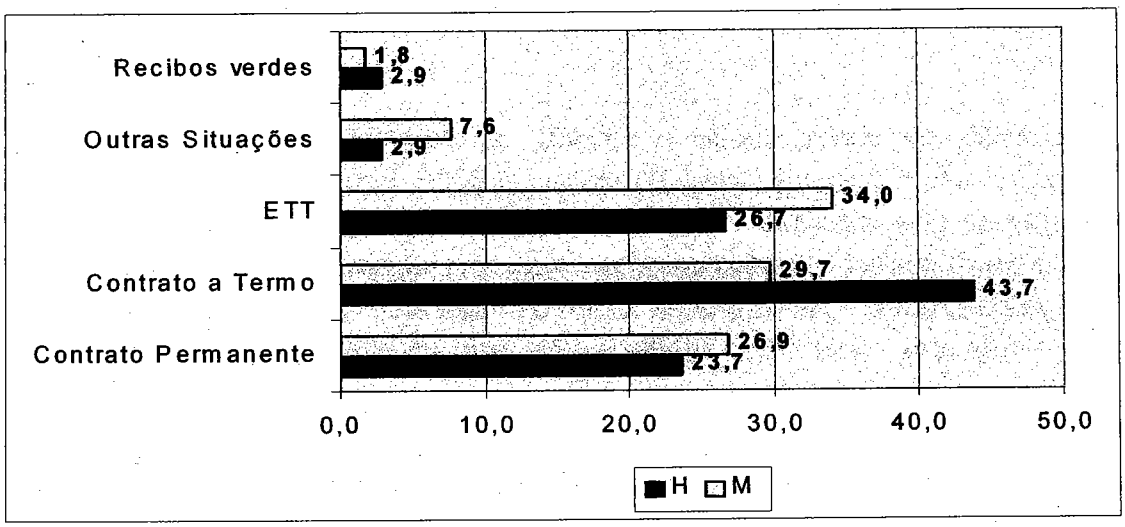
Tomando em consideração o sentido da evolução no mercado de trabalho, é possível inferir que, no último trimestre de 2001, houve mais saídas registadas nas empresas que entradas – o que traduz quer uma retracção de pessoal (menos 11 mil e trezentos/as trabalhadores/as), quer um retraimento em termos de volume de emprego criado.[337] As mulheres foram as mais afectadas por este processo: saíram das empresas mais 9 mil mulheres do que aquelas que entraram; já no que se

[337] Maria Eduarda Ribeiro *et al.* (2002) analisaram os fluxos entre emprego, desemprego e inactividade entre 1992 e 2000. Este estudo permitiu constatar que as saídas do emprego se dirigiram menos para o desemprego, em benefício da inactividade – facto que os/as autores/as atribuem ao envelhecimento da classe trabalhadora. Já as saídas do desemprego se encaminharam preferencialmente para o emprego e menos para a inactividade. As saídas da inactividade canalizaram-se sobretudo para o emprego, tendo decrescido o número de saídas no sentido do desemprego. Em 2001, a par do crescimento do emprego, a inactividade e o desemprego diminuíram. De acordo com um relatório do OEFP (2001), o fluxo de saída de 107 mil indivíduos para a inactividade (27,5% destes, deram entrada na condição de reformados) foi positivamente contrabalançado com a entrada de 166,2 mil inactivos/as para o emprego, na sua maioria estudantes (54%). No que respeita aos fluxos entre o emprego e o desemprego, o saldo também foi positivo: mau grado os cerca de 70 mil indivíduos que saíram da condição de empregados/as para a de desempregados/as, os dados indicam que 144,3 mil desempregados/as conseguiram empregar-se em 2001. Em relação ao fluxo entre desemprego e inactividade, 37,9 mil inactivos/as passaram para a situação de desemprego (grupo onde os estudantes que se tornam desempregados/as à procura do primeiro emprego tem um peso considerável), mas 39,4 mil indivíduos mudaram a sua situação de desempregados/as para a de inactivos/as. De acordo ainda com um relatório do INE, é possível constatar que as mulheres desempregadas passam mais facilmente que os homens do desemprego para a inactividade (INE, 2002).

refere aos homens, a diminuição é bem menos significativa (aproximadamente menos 2 mil) (veja-se também anexo, quadro II.35).[338]

Seguindo a mesma fonte e observando as saídas registadas naquele trimestre de 2001, houve mais mulheres com contrato permanente a sair do que homens. Como ilustra a figura seguinte, a maioria dos homens contabilizados nas saídas das empresas estava com contrato a termo, seguindo-se aqueles que prestavam trabalho por via de uma ETT e, depois, aqueles com contrato permanente (note-se que os restantes vínculos têm um peso residual). A maioria das mulheres que saiu naquele trimestre estava a trabalhar por via de uma ETT e com contrato a termo (sendo a diferença percentual entre estes dois regimes menor que no caso dos homens); e cerca de 27% detinham um contrato permanente.

Figura 25 - Número de saídas, por tipo de vínculo contratual e sexo (%)



Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Janeiro de 2002.
Nota: A rubrica "recibos verdes" inclui aqueles com contrato de prestação de serviços. Dados referentes ao último trimestre de 2001.

[338] O maior volume de entradas e saídas ocorreu sobretudo nas grandes empresas (cf. IEE Janeiro de 2002, DEEP/MSST). Do total de indivíduos que, segundo o IEE, deram entrada nas empresas em 2001 como TPO, 38,2% ficaram a trabalhar em regime de tempo parcial, sendo que a percentagem de homens foi inferior à das mulheres (37,7 e 38,9, respectivamente). Ainda, segundo a mesma fonte (IEE, MTSS, Janeiro, 2002), o número de trabalhadores a TP registados nas 'saídas', em 2001, foi inferior ao das entradas (33,4 por cento). A proporção de homens foi inferior à das mulheres (29,8% contra 37,8 por cento) – valores que eventualmente denotam a fragilidade contratual das mulheres envolvidas neste regime de trabalho.

Retomando alguns dos sectores de actividade que caem dentro do âmbito deste estudo,[339] a proporção de homens trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro com contrato permanente é superior à das mulheres, excepto no sector "actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" – tal como ilustra o quadro seguinte. Este é, por sua vez, o sector que mais recorre a contratos a termo; cerca de 21% dos homens e 16% das mulheres encontram-se nesta situação contratual. No sector dos "transportes, armazenagem e comunicações", ampliou-se a diferença entre homens e mulheres no espaço de dois anos, em desfavor da protecção contratual da força de trabalho feminina. O peso de outras situações, onde se inclui a prestação de serviços, tem maior peso aqui. O recurso a trabalhadores/as a tempo inteiro colocados por ETT é escasso nos três sectores. Contudo, importa frisar que os valores não nos dão conta do real número de trabalhadores/as que prestam serviço por esta via; na verdade muitas destas empresas encontram-se reflectidas na categoria "actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" e celebram contratos a termo com os/as trabalhadores/as temporários/as (este facto explica ainda, por exemplo, porque razão não estão contemplados/as trabalhadores/as a tempo parcial na modalidade TT) (cf. também quadros II.36, II.37 e II.38 e II.42 em anexo).[340]

[339] Trata-se claramente de uma tentativa pouco rigorosa de aproximação aos sectores que estudamos, porquanto os valores se apresentam muito agregados, reunindo sectores de actividade muito heterogéneos entre si (além de apenas reflectirem a situação no Continente). Assim, o sector *novo comércio* está integrado na rubrica "comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis"; algumas empresas entrevistadas no domínio das telecomunicações encontram-se registadas oficialmente como pertencentes àquele segmento (rubrica "transportes, armazenagem e comunicações"), mas a maioria das empresas contactadas e que operam no domínio das novas tecnologias (empresas no ramo das telecomunicações, multimédia, *software,* informática e *call centres* ou até as ETT) está integrada no subsector "actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas".

[340] Segundo a mesma fonte (dados do IEE, MSST), verificamos ainda que a maioria dos contratos permanentes que envolvem trabalhadores/as a tempo completo é celebrada no sector da indústria transformadora, apesar de uma relativa quebra no último trimestre de 2001 (anexo: quadros II.36, II.37 e II.38). No "comércio por grosso e retalho" e, sobretudo, nas "Actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" registou-se um aumento das contratações permanentes entre 1991 e 2001 (quartos trimestres). Já no segmento 'Transportes, armazenagem e comunicações" se verificou um ligeiro declínio das mesmas (abrangendo os/as trabalhadores/as a tempo inteiro). Repare-se que, neste sector, quase dois terços dos/as trabalhadores/as estavam, em 1999, com contratos a termo – situação que veio a diminuir em 2001. Em geral, os/as trabalhadores/as a tempo parcial são mais vulneráveis ao contrato a termo que os trabalhadores a tempo inteiro. Relativamente às mulheres a tempo inteiro, entre 1999 e 2001, aumentaram ligeiramente as contratações permanentes no comércio e no sector "Actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" (+10%); já no sector "Transportes, armazenagem e telecomunicações" se verificou um decréscimo.

Quadro 10 - Pessoal ao serviço a tempo inteiro segundo o tipo de vínculo por sector de actividade e sexo (%)

		Permanentes	aTermo	ETT	Outros
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	H	89,3	9,9	0,1	0,7
	M	88,2	11,0	0,3	0,5
Transportes, Armazenagem e Comunicações	H	88,4	11,0	0,4	0,2
	M	85,4	13,6	0,7	0,3
Actividades Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	H	75,1	20,9	°	3,9
	M	82,2	16,1	0,3	1,6

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Janeiro de 2002.
Nota: ° dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 2001.

Como ilustra o próximo quadro, no que respeita aos trabalhadores/as a tempo parcial, é possível constatar que estes são de facto mais vulneráveis à precariedade contratual que os/as trabalhadores/as a tempo inteiro, sobretudo no que concerne o sector "comércio por grosso e a retalho e reparação de automóveis" – onde 38% dos homens e quase 33% das mulheres tinham, no último trimestre de 2001, firmado com a empresa empregadora um contrato a termo (veja-se também anexos, quadros II.39, II.40, II.41 e II.43, II.44 e II.45). Cabe-nos ainda relevar que, no caso dos/as trabalhadores/as a tempo parcial, e ao invés do que sucede com aqueles/as a TI, as mulheres parecem mais protegidas da precariedade contratual do que os homens nos sectores aqui destacados.

Quadro 11 - Pessoal ao serviço a tempo parcial, segundo o tipo de vínculo, por sector de actividade e sexo (%)

		Permanentes	Termo
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	H	60,0	38,3
	M	67,3	32,7
Transportes, Armazenagem e Comunicações	H	66,7	22,2
	M	81,8	27,3
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	H	66,7	30,8
	M	71,7	28,3

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, *Inquérito ao Emprego Estruturado*, Janeiro de 2002.
Nota: dados referentes ao último trimestre de 2001.

O recurso a ETT enquadra-se nas estratégias de flexibilidade numérica, através das quais as empresas procuram emagrecer os custos laborais.[341] No último trimestre de 2001, os/as trabalhadores/as cedidos por ETT não chegavam a perfazer 0,5% do total de trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos pelo IEE (cf. quadro seguinte). Trata-se, com efeito, de um valor reduzido, sobretudo quando se tem em conta a expressão que assume noutros países, como é o caso da Holanda, da França e do Reino Unido (onde oscila entre os 3,5% e os 5%) (cf. Santana e Centeno, *et al.,* 2001; André e Areosa Feio, 2002). As empresas utilizadoras situam-se sobretudo na "Indústria Transformadora". No caso dos homens, destaca-se também a "Construção Civil", os "Transportes, Armazenagem e Comunicações" e o "Comércio por Grosso e a Retalho". No concerne a força de trabalho feminina, depois da "Indústria Transformadora", que concentra 51% das mulheres registadas como trabalhadoras temporárias, e do "Comércio por Grosso e a Retalho", que congrega cerca de 15%, constata-se uma maior dispersão pelos demais sectores de actividade.

De acordo com um relatório da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, registou-se, entre 1995 e 1998, um aumento significativo do trabalho temporário entre as profissões qualificadas do terciário – como é o caso dos segmentos ligados à computação e logística.[342] Por outro lado, ressaltam ainda as ocupações de baixa qualificação, em particular aquelas associadas a actividades de limpeza e à prestação de serviços em cafetarias, bares e restaurantes (cf. André e Areosa Feio, 2002).

[341] A utilização de trabalho temporário é, aliás, legitimada pelos documentos oficiais. Recorde-se que o Livro Branco sobre crescimento, Competitividade e Emprego (C.E., 1993) defendeu tratar-se de uma prática de gestão laboral a encorajar, uma vez que propicia a aquisição de experiência laboral e, neste sentido, aumenta as hipóteses de empregabilidade e até de se conseguir um emprego permanente. As primeiras ETT apareceram em Portugal por volta dos anos de 1960; estima-se que, em 2000, estivessem licenciadas 250 empresas de trabalho temporário (valor abaixo do número de empresas que operam realmente no mercado), sendo a tendência para crescimento desta actividade. Estão concentradas sobretudo na área da metropolitana de Lisboa e, depois, na do Porto (cf. André e Areosa Feio, 2002).

[342] A modalidade de trabalho temporário será destacada na Parte III deste trabalho, aquando da análise das condições de trabalho e de emprego nos *call centres.*

Quadro 12 - Pessoal ao serviço cedido por ETT, segundo o sexo, por sector de actividade

	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
	Milhares	Milhares	%	%
TOTAL	3,9	3,9	100%	100%
Pesca	º	-		
Indústria Extractiva	-	-		
Indústria Transformadora	2,2	2	56,4	51,3
Prod. e Distr. De Electricidade, Gás e Água	º	º		
Construção	0,6	º	15,4	
Com. Por Grosso e a Retalho, Rep. V. Aut.	0,4	0,6	10,3	15,4
Alojamento e Restauração	º	0,3		7,7
Transportes, Armazenagem e Comunicações	0,5	0,2	12,8	5,1
Activ. Financeiras	0,1	0,1	2,6	2,6
Activ. Imobiliárias e Serviços Prestados às Empresas	º	0,2		5,1
Educação	º	0,1		2,6
Saúde e Acção Social	º	0,3		7,7
Outras act. De serv. Colectivos, Sociais e Pessoais	0,1	0,1	2,6	2,6

Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.

Nota: - resultado nulo; º dado inferior a metade da unidade utilizada; dados referentes ao último trimestre de 2001 (trabalhadores/as a TI; não há trabalhadores/as ao serviço a TP registados/as como temporários/as).

Além dos reduzidos níveis, ou mesmo ausência, de protecção social a que está sujeita a força de trabalho envolvida em regime temporário, há a sublinhar os baixos e irregulares rendimentos auferidos, bem como a vulnerabilidade a períodos de desemprego (cf. Santana e Centeno, *et al.*, 2001; André e Areosa Feio, 2002). Tanto a Associação de Empresas de Trabalho Temporário, como os sindicatos, são concordes em afirmar que muitas empresas do sector operam ilegalmente no mercado, sem alvará, sem efectuar os respectivos descontos para a segurança social e sem cumprir a percentagem de investimento em formação profissional a que estão obrigadas (1% da facturação) - factores que penalizam as empresas concorrentes e, muito em particular, os/as trabalhadores/as envolvidos/as, não raras vezes desprovidos/as de quaisquer direitos e garantias sociolaborais.[343] O

[343] A vulnerabilidade deste grupo de trabalhadores/as é agravada pelo facto de ser mais difícil a sua organização colectiva e respectivo enquadramento sindical. São conhecidos, porém, alguns acordos entre sindicatos, como é o caso do SITESE (Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços) e da APETT (Associação de Empresas de Trabalho Temporário) (organismos entrevistados no contexto deste estudo). Este acordo surgiu em 1990, um ano após o Decreto-Lei nº 358/89 e visou regular as condições de trabalho e de emprego daqueles envolvidos nesta modalidade laboral. Importa ainda salientar que a própria Comissão Europeia tem, desde meados da década de 1980, envidado esforços no sentido de propor regulação europeia sobre as condições de uso do trabalho temporário, assim como das respectivas condições de trabalho e protecção social. Todavia, em 1991, apenas a proposta sobre condições de higiene e segurança no trabalho passou a ter sustentação legal. Em Portugal, assim como na Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Itália e Luxemburgo, Holanda, Noruega e Espanha, existe legislação específica – ao arrepio da qual, porém, funcionam muitas empresas. Deste modo, e relativamente ao nosso país, a duração máxima legalmente prevista para os contratos temporários oscila entre seis e doze meses; este tipo de

relatório supracitado sublinha que o sector da construção civil e o das telecomunicações são emblemáticos no respeitante ao uso ilegal do trabalho temporário. É frequente o recurso a esta forma de trabalho para preencher postos de trabalho permanentes, assim como o prolongamento do prazo máximo legalmente previsto para um relação contratual deste tipo e o não cumprimento das normas relativas a horários de trabalho, segurança social, férias, subsídios e salários. Por parte da empresa utilizadora, as infracções também se fazem sentir: contratação de trabalhadores/as temporários/as com categorias inferiores àquelas realmente associadas com a função exercida, ausência de registo das horas extraordinárias realizadas e a ocupação de postos de trabalho que envolvem riscos profissionais e de acidentes de trabalho – o que é agravado pela falta de formação e qualificação providenciada aos trabalhadores/as em causa (cf. André e Areosa Feio, 2002).

2.1.4. Rotação e mobilidade de trabalho e de emprego

Como se pode verificar através da análise dos fluxos de entradas e saídas de trabalhadores/as nas empresas, há ligeiramente mais entradas de pessoal registadas devido a substituição de trabalhadores/as (41%) do que propriamente criação de postos de trabalho (40%). Tal é particularmente evidente no caso das mulheres; com efeito, 45% destas entraram para substituir outros/as trabalhadores/as (figura II.9 em anexo). Neste sentido, e tal como tem sido enfatizado noutros estudos, a rotação de trabalho, isto é a substituição de trabalhadores/as para a realização de um dado posto de trabalho, é superior à rotação de emprego, isto é à substituição de trabalhadores/as para realizar postos de trabalho diferentes.[344]

O elevado número de entradas devido a substituição de trabalhadores/as conduz-nos à constatação de que a rotação de pessoal é significativa - o que, na nossa interpretação, se prende com o elevado número de contratações a termo e, por conseguinte, com a renovação deste tipo de vínculo contratual. Dos três sectores de actividade que destacamos, o "Comércio por grosso e a retalho" ressalta como

---

contrato só deve ser objecto de recurso quando a empresa utilizadora enfrenta situações excepcionais de picos de produção, quando é necessário proceder à substituição de um/a determinado/a trabalhador/a por um período curto de tempo (licença de maternidade, doença, etc.). Está ainda prevista a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores/as permanentes a prestar trabalho na empresa utilizadora. Trata-se efectivamente de restrições que contrastam largamente com a maior complacência legal existente na Áustria, no Reino Unido, na Finlândia, na Dinamarca, na Suécia, na Grécia e na Irlanda (cf. Eiro Observer 00'01).

[344] Um estudo sobre a mobilidade profissional, sectorial e regional, onde esta questão tem maior desenvolvimento evidencia de facto que "a taxa de rotação de trabalhadores excede, naturalmente, a taxa de rotação do emprego, uma vez que um movimento de postos de trabalho gera necessariamente um movimento de trabalhadores, mas os movimentos de trabalhadores ocorrem mesmo na ausência de movimentos de postos de trabalho" (Castro, A., *et al.*, 2000: s/p).

aquele onde essa rotação é mais saliente, sendo muito frequente a perda e criação de empregos; com efeito, ao longo da década de 1990, um número preponderante de desempregados/as provinha do sector do comércio (cf. e.g. Salgueiro, T.B. *et al.,* 2000; Marques, M.M., *et al.,* 2001). Contudo, no trimestre em apreço, a percentagem de pessoas que deram entrada superou a das saídas (facto que não é certamente alheio ao trimestre em causa e à maior contratação de pessoal neste sector por altura do Natal) – veja-se em anexo, quadros II.46, II.47, II.48 e II.49.

Na verdade, tal como é possível apurar, entraram ali no último trimestre de 2001 cerca de 25 mil e trezentas pessoas (23% do total de pessoas registadas nas entradas das empresas), mas saíram à volta de 20 mil (16% do total de pessoas registadas nos movimentos de saídas), cerca de metade por razões voluntárias – alusão que, como se sabe, não traduz necessariamente a situação real. As mulheres entraram mais no comércio que os homens, mas o número registado de saídas também foi superior.

Segue-se o sector das "Actividades imobiliárias e serviços prestados a outras empresas"; aqui, a percentagem de pessoas registada nas "saídas" é semelhante à que consta nas "entradas". O número de homens manteve-se mais ou menos constante, pelo que as mulheres foram o grupo mais afectado pela redução de pessoal verificada neste sector de actividade naquele período. Mais uma vez, predominam as saídas formalmente descritas como voluntárias, ainda que 11% das saídas tenham ficado a dever-se a despedimento e cerca de 7% à extinção de postos de trabalho. No que concerne o sector "Transportes, armazenagem e comunicações", houve ligeiramente mais entradas que saídas; neste caso, a percentagem de homens registados nas "saídas" excedeu o valor verificado nas "entradas" (vide quadros II.46, II.47, II.48 e II.49 em anexo).[345]

Observando a antiguidade no posto de trabalho – uma dimensão importante da estabilidade de emprego -, constatamos que a percentagem daqueles/as com um vínculo laboral superior a dois anos diminuiu de 81% para 76%, entre 1995 e 2000.

[345] Os/as profissionais qualificados/as e altamente qualificados/as foram aqueles/as que mais somaram para o total de pessoas registadas no total das saídas das empresas que entregam os respectivos Balanços Sociais (um número significativo – como demonstra o quadro – encontrava-se com vínculo permanente). Seguem-se os/as profissionais não qualificados/as, onde se verifica que as saídas sobretudo daqueles/as com contratos a termo, e os/as semi-qualificados/as – *cf.* quadro II.50 em anexo. A proporção de contratos permanentes, em 1999, diminui à medida que também descemos na hierarquia das qualificações. A maioria dos Quadros (e a quase totalidade dos/as Dirigentes) das empresas que entregaram os Balanços Sociais estavam vinculados/as por este tipo de contrato – situação que contrasta fortemente com a dos/as profissionais não qualificados/as, onde apenas metade estava abrangida por esse tipo de vínculo. Os contratos a termo são muito expressivos neste grupo (onde abrangem cerca de 41% dos/as trabalhadores/as), seguindo-se os/as profissionais semi-qualificados/as (cerca de 25% destes). Trata-se de uma forma de contratação mais comum entre os/as praticantes e aprendizes, envolvendo cerca de 80% destes/as. Os contratos a termo incerto, além de pouco expressivos, tendem a estar mais presentes entre os/as profissionais não qualificados/as (veja-se quadro II.51 em anexo).

A tendência desenhou-se, portanto, no sentido inverso: a proporção de trabalhadores/as com antiguidade inferior a um ano aumentou, nesse período, de 11% para aproximadamente 15% (cf. C.E., 2001a; 72).

A maioria das pessoas – como se pode constatar no quadro seguinte – com contratos a termo em 2000 já se encontrava na mesma situação um ano antes, o que deixa entrever a existência de percursos marcados por um ciclo vicioso de empregos não permanentes. Não é, porém, despiciendo o número de indivíduos (cerca de um quinto do total de contratados a prazo) que tinha um contrato sem termo no ano antecedente (1999). Esta informação sugere-nos que os contratos permanentes são susceptíveis de assumir outros tipos de relações jurídicas de emprego, porventura mais precárias.

Já no que respeita aos/às trabalhadores/as por conta de outrem com contratos permanentes, só apenas 4% estavam com contratações de duração limitada, o que - juntamente com os quadros anteriores - nos parece sugerir a presença de uma reprodução das situações contratuais, mais do que de mobilidade entre estas.

Quadro 13 - Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato, por tipo de contrato um ano antes, em 2000 (% em linha)

	Contrato sem termo	Contrato com termo (a prazo)	Contrato de prestação de serviços	Trabalho sazonal s/contrato escrito	Trabalho pontual ou ocasional
Contrato de prestação de serviços	15,6	10,0	71,4	0,0	0,0
Trabalho sazonal s/contrato escrito	12,5	7,6	2,5	74,4	3,1
Trabalho pontual ou ocasional	11,0	8,1	1,7	3,9	75,2
Contrato sem termo	96	3,4	0,2	0,2	0,2
Contrato a termo	19,1	76,1	1,8	1,3	1,8

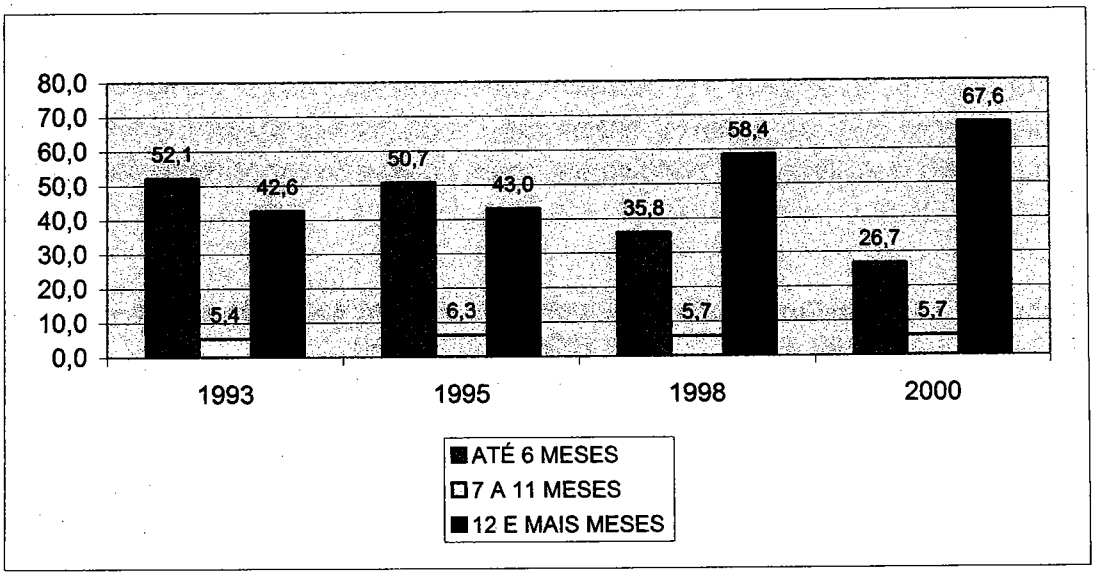
Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, 2000, média anual.

Cabe ainda assinalar que a taxa de passagem a contratos permanentes tem vindo a decair. A partir do Balanço Social de 2001, é possível concluir que, do total de contratados/as a prazo naquele ano (393 303), apenas 10% tinham, a 31 de Dezembro, integrado os quadros das respectivas empresas; 54% permaneciam vinculados/as segundo aquele regime e 36% encontravam-se registados/as no fluxo "saídas".

2.1.5. A duração dos contratos a prazo

Retomando os dados do Inquérito ao Emprego, verifica-se que as contratações inferiores a 6 meses têm vindo a diminuir significativamente - declínio em praticamente 50% no ano de 2000, comparativamente com o início da década de noventa (1993). Em contrapartida, as contratações de duração superior a 12 meses têm vindo a aumentar, representando cerca de dois terços do total das contratações a termo no ano de 2000.[346]

Figura 26 - Evolução do número de trabalhadores/as com contratos a termo por duração de contrato (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1998.

Os valores apurados pelo INE a partir de 1998 permitem corroborar a leitura efectuada à figura 26 . Assim – e como ilustra o quadro seguinte -, cerca de 43% dos/as trabalhadores/as com vínculos de trabalho a prazo tinham, em 2000, contratos superiores a 24 meses. Efectivamente, a situação agravou-se em relação a 1998, onde cerca de 27% dos/as trabalhadores/as com contratos a prazo se encontravam em situação comparável. Tal ocorreu em desfavor dos contratos de menor duração, em particular daqueles que vigoram entre os 3 e os seis meses. Tomando como referência a variável sexo, verificamos que cerca de 47% da população masculina e 39% da feminina se encontravam numa relação contratual a

[346] No que se refere aos dados contemplados na figura 26, convencionámos não apresentar os dados de 2003. Neste ano, a categoria não sabe/não responde reuniu 36% das respostas; os resultados foram também calibrados com base nas estimativas da população calculadas a partir dos resultados dos Censos 2001.

prazo muito prolongada (superior a dois anos). Como se pode constatar no quadro em anexo (quadro II.52), foi sobretudo nos sectores primário e terciário que se registou um aumento das contratações a termo de larga temporalidade (superiores a 24 meses) .

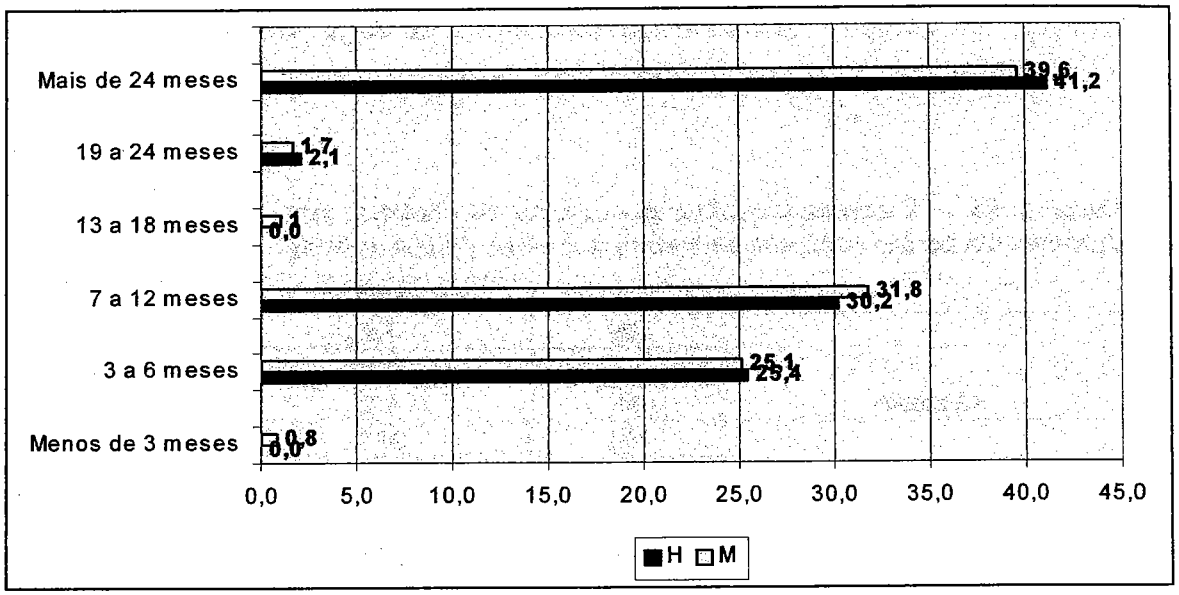
Quadro 14 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo, por duração do actual contrato de trabalho e sexo (% em coluna)

		1998	2000
<3 meses	HM	1,0	1,1
	H	0,8	0,6
	M	1,3	1,5
3-6 meses	HM	34,8	25,6
	H	34,3	24,6
	M	35,3	26,5
7-12 meses	HM	33,6	28,4
	H	29,4	25,8
	M	37,3	30,7
13-18 meses	HM	1,3	1,0
	H	1,4	0,8
	M	1,2	1,2
19-24 meses	HM	2,4	1,5
	H	2,9	1,5
	M	1,8	1,6
>24 meses	HM	26,9	42,4
	H	31,2	46,7
	M	23,1	38,7

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.

Observando apenas o sector terciário, a maioria dos/as trabalhadores/as com vínculo contratual a termo está abrangida por um contrato superior a dois anos. Como se constata na figura seguinte, as diferenças entre os sexos são pouco significativas, sendo que a maioria dos homens e das mulheres se encontra, efectivamente, numa situação de precariedade prolongada.

Figura 27 - Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a termo no sector terciário, por duração do actual contrato de trabalho e sexo, em 2000 (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, Inquérito ao Emprego, 2000, média anual.

Tomando agora como referência a União Europeia (UE15), é possível apurar que mais de metade dos homens e 47% das mulheres em Portugal estavam, em 2002, há mais de três anos numa relação contratual precária – situação que contrasta fortemente com a da média europeia (onde cerca de 10% do total de homens e mulheres se encontram em posição comparável).

Quadro 15 – Trabalhadores/as com contratos a termo por duração do actual contrato em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)

		PT	UE15
1-3 meses	H	19,5	10,4
	M	*	11,1
4-6 meses	H	20,0	13,0
	M	20,7	14,7
7-12 meses	H	*	15,7
	M	25,4	20,2
13-18 meses	H	*	2,3
	M	*	2,9
19-24 meses	H	*	5,3
	M	*	5,3
25-36 meses	H	*	9,4
	M	2,0	9,9
mais de 3 anos	H	54,9	11,0
	M	47,8	8,5

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.
Nota: Não inclui não-respostas; * dados não disponíveis.

Tal parece sugerir que este tipo particular de contratação está a assumir uma temporalidade cada vez mais duradoura; ou seja, em vez de se confinar a um período experimental e curto, a precariedade contratual tende cada vez mais a prolongar-se nos ciclos de vida activa dos/as trabalhadores/as. Logo, é possível inferir, à semelhança de conclusões de estudos anteriores, que as empresas estão a recorrer à contratação a prazo num horizonte temporal de longo-prazo e para o exercício de funções fixas – em prejuízo da finalidade de dar resposta a necessidades pontuais e temporárias (cf. Cerdeira, *et al.*, 2000).[347] A legislação laboral em vigor a partir de 2003 faz antever que esta situação de precariedade contínua não só persista, como possa mesmo agravar-se, uma vez que o limite máximo da contratação a termo foi alargado de três para seis anos, incluindo renovações.[348]

2.1.6. Contratações não permanentes e habilitações

A figura seguinte ilustra que as mulheres com habilitações de nível superior são, em Portugal e no quadro da UE em geral, mais vulneráveis ao emprego não permanente que os homens. No nosso país, a maioria das pessoas (69%, em 2002, cf. figura II.10 em anexo) que se encontra com contrato precário tem menos de nove anos de escolaridade.[349]

---

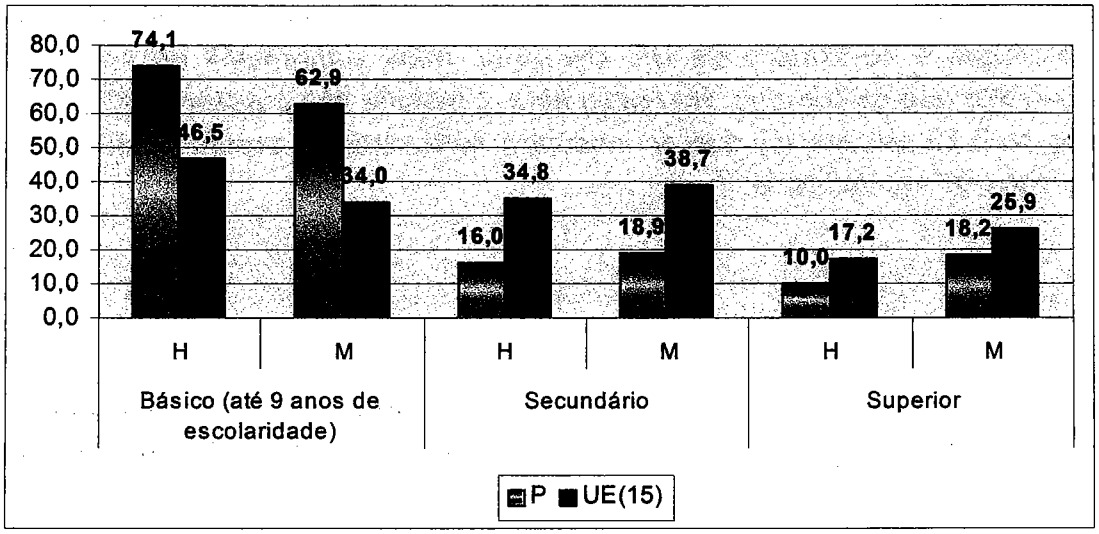
[347] Por Lei, até 2003, a duração máxima deste tipo de contratos esteve fixada nos 36 meses, sendo apenas possível de permeio duas renovações (Rebelo, G., 2001a). Contudo, numa tentativa de contornar a Lei, é frequente as empresas dispensarem durante algum tempo o/a trabalhador/a em causa, readmitindo-o/a posteriormente na mesma modalidade, prolongando-se a situação de precariedade contratual (cf. Cerdeira, C., *et al.*, 2000; Rosa, T. coord., *et al.*, 2000a; Perista e Chagas Lopes, 1996; Vaz, Isabel Faria, 1997).

[348] Há, contudo, a relevar a introdução de uma taxa social única (TSU) que se traduz num encargo financeiro para as empresas e que tem por base o número de contratados a termo – medida que conta, aliás, com a total oposição do presidente da CCT. Na entrevista realizada, Vasco da Gama clarificou que "o contrato a termo foi onerado mais do que aquilo que estava anteriormente. O contrato a termo representa já uma indemnização na caducidade de 3 dias até 6 meses por cada mês e 2 dias a partir daí. É o que já estava e, portanto, que é um ónus muito grande que existe. O contrato a termo passou a ter a possibilidade de 3 anos em 2 renovações e mais uma renovação adicional entre 1 a 3 anos mas que renovação adicional essa representa um agravamento da taxa social única das empresas. O custo do factor trabalho em Portugal é o mais elevado na União Europeia. Nós não podemos aceitar que as empresas tenham mais taxa social. Por outro lado, criou-se uma obrigatoriedade no contrato a termo de formação. Formação que, a não ser realizada, dá direito a um crédito para o trabalhador".

[349] Dados coligidos a partir do Balanço Social permitem ainda confirmar que a precariedade do vínculo contratual se relaciona fortemente com as baixas qualificações. Em 2000, os contratos a termo tinham maior expressão entre os trabalhadores não qualificados (MSST/DEEP, Balanço Social 2000). Ainda, tal como apurado por Teresa Rosa, coord., *et al.*, (2000a), os graus de ensino mais baixos tendem a ser mais vulneráveis às contratações temporárias mais precárias – como é o caso da relação de trabalho pontual ou ocasional e a sazonal sem contrato escrito, enquanto os demais tendem a ser mais permeáveis aos contratos a termo e à prestação de serviços.

À partida, poderia ser possível inferir que à medida que se eleva o nível habilitacional, diminui a vulnerabilidade dos indivíduos relativamente à instabilidade de emprego. Uma análise mais atenta leva-nos, porém, a verificar que esta conclusão, ainda que em parte verdadeira, não deixa de ser matizada pela dimensão *género* (cf. figura 28, abaixo). Se cerca de três quartos dos homens em Portugal com vínculos não permanentes têm menos de nove anos de escolaridade ("secundário inferior ou menos"), já as mulheres com níveis de escolaridade superiores ("secundário superior e ensino superior") surgem como mais vulneráveis ao mesmo tipo de relação contratual. Neste sentido, importa salientar que a posse de uma licenciatura protege menos as mulheres que os homens da instabilidade contratual – o que é válido, igualmente, para a média dos países que integram a Europa dos quinze.

Figura 28 – Trabalhadores/as com contrato não permanente com idades entre os 15 e os 59 anos, por grau de instrução, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas.

Se tomarmos como referência a análise efectuada por Teresa Rosa (coord., 2000a) e os valores do INE referentes ao entreabrir e ao fim da última década (1993 e 1998), é possível verificar que o maior aumento de contratações de duração limitada se deu quer entre aqueles/as sem nenhum grau de instrução, quer entre os indivíduos com o grau de pós–graduação (em 1998, praticamente 18% estavam com vínculos não permanentes) e com o ensino superior (praticamente 20% da população licenciada estava nessa situação contratual). Pode ainda concluir-se que, à medida que se elevam as habilitações, tendem a acentuar-se as diferenças entre os sexos: as mulheres são mais vulneráveis às contratações não

permanentes – o que é absolutamente expressivo ao nível das habilitações superiores e de pós-graduação. Também no que concerne o ensino secundário profissional e técnico, as assimetrias em termos contratuais entre os sexos são significativas.

Em Portugal, em 2002, (v. quadro abaixo), aproximadamente 57% das mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos com uma relação laboral de carácter não permanente tinham menos de 9 anos de escolaridade. Nota-se que, à medida que avança a idade das mulheres vinculadas precariamente, menores são as habilitações de que são portadoras (aliás, praticamente a totalidade das mulheres com mais de 50 anos detém o ensino básico ou menos). No contexto da UE(15), é evidente a subescolarização das trabalhadoras portuguesas. Não deixa, porém, de ser preocupante que aquelas com níveis de habilitação escolar superior se encontrem, igualmente, em situação laboral precária.

Quadro 16 - Mulheres trabalhadoras com contrato não permanente em Portugal e na UE(15), segundo o nível de escolaridade e por escalão etário, em 2002 (%)

	Básico		Secundário		Superior	
	PT	UE(15)	PT	UE(15)	PT	UE(15)
15-24 anos	56,5	41	30,6	44,5	10	12,7
25-49 anos	62,4	28,6	14,9	36,2	22,7	34,3
50-59 anos	96,6	44,2	*	31,7	*	21,7

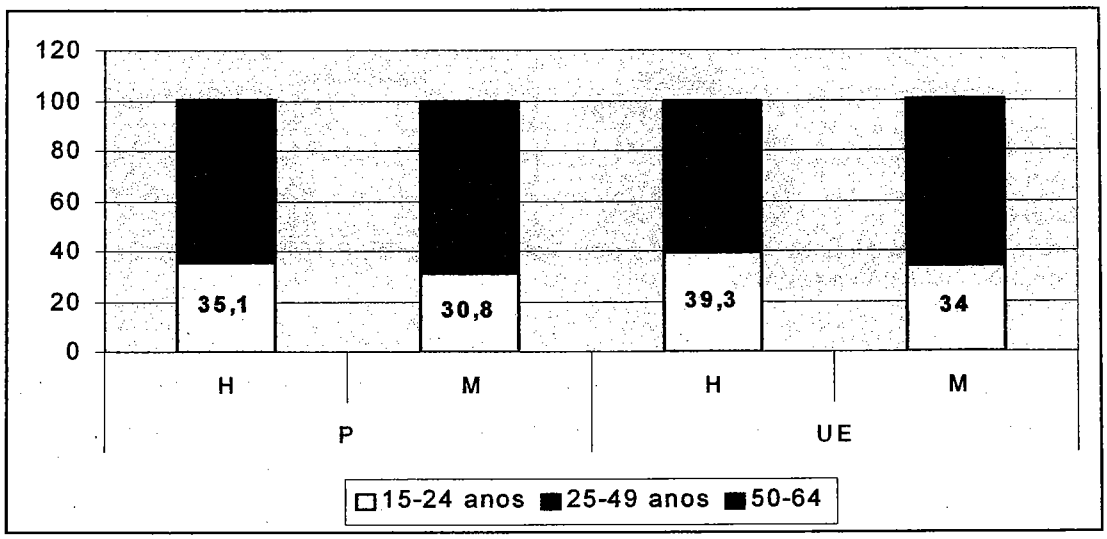
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas.

Relativamente aos/às trabalhadores/as temporários/as propriamente ditos/as (TT), sabe-se que o seu nível de habilitações é superior ao dos/das trabalhadores/as em geral (cf. quadros II.53 em anexo). Enquanto 46% dos primeiros detêm, pelos menos, 9 anos de escolaridade; no caso dos segundos, essa proporção é de 37% – o que pode indiciar uma procura crescente por parte das empresas utilizadoras de pessoal mais escolarizado para preencher ocupações temporárias, eventualmente associada a uma maior exigência profissional das tarefas desempenhadas (cf. André e Areosa Feio, 2002). É de equacionar, igualmente, uma eventual maior disponibilidade dos jovens mais escolarizados para trabalhar neste regime, por força das dificuldades em encontrar uma oportunidade de primeiro emprego contratualmente mais enquadrada.

2.1.7. Contratações não permanentes, a influência da idade e os motivos

Em todo o cenário europeu (UE15) (cf. figura 29 abaixo), os contratos de duração limitada atingem de uma forma muito expressiva aqueles mais jovens (ligeiramente mais os jovens do sexo masculino) – situação que é ainda mais premente noutros países, em particular na Dinamarca, Alemanha, Áustria, Irlanda e Holanda (ainda que, no caso dos primeiros três países, um número significativo de jovens esteja abrangido por contrato de formação (cf. Eurostat, 2002d; Franco e Winqvist, 2002c). Dos cerca de 21% de trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal que estão abrangidos/as por contratações deste tipo, cerca de dois terços situam-se entre os 25 e os 49 anos de idade.

Figura 29 – Trabalhadores/as com contratos não permanentes, por escalão etário e sexo, em Portugal e na UE(15), em 2002 (%)

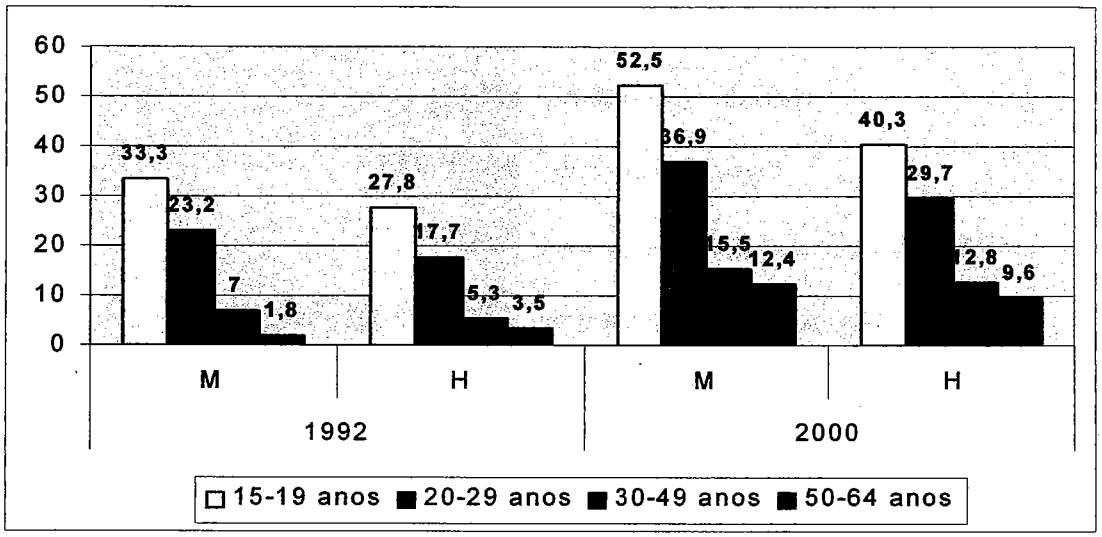


Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas.

Tal como se pode constatar a partir da observação da figura que se segue, no espaço temporal de oito anos, verificaram-se mudanças significativas do ponto de vista da incidência das relações de trabalho de carácter não permanente. Efectivamente, podemos concluir que se verificou um aumento da sua incidência em todas as classes etárias em geral, muito em particular junto das mulheres jovens – grupo onde se registou um aumento de 19% entre 1992 e 2000 (no que respeita aos indivíduos masculinos, o agravamento foi menor – aproximadamente de 13%). Todavia, duplicaram também as contratações de duração limitada entre

as mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos, tendo mesmo havido um aumento muito substantivo entre aquelas com idades entre os 50 e os 64 anos.

Figura 30 - Homens e mulheres em empregos temporários, por escalão etário, em Portugal (%)



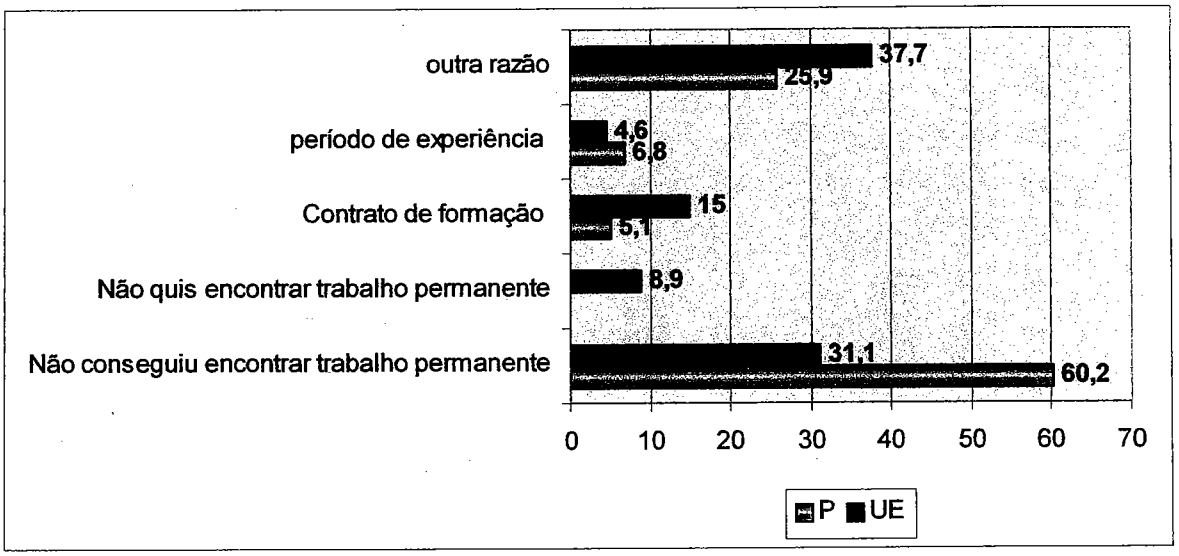
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey;* cf. Franco e Winqvist (2002c)

No que toca à subcontratação de mão-de-obra por via de ETT, e de acordo com dados do DETEFP/MTS trabalhados num relatório da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, o número de trabalhadores/as com mais de 40 anos de idade aumentou na segunda metade da década de 1990, enquanto se verificou uma diminuição na franja que se situa entre os 25 e 39 anos de idade (cf. André e Areosa Feio, 2002). Todavia, e segundo dados de 1998, o trabalho temporário abrange sobretudo os jovens: em primeiro lugar, aqueles que se situam entre os 20 e 24 anos e, depois, os que se encontram na faixa dos 25-29 anos. A proporção de jovens nesta modalidade (indivíduos que se situam nas coortes etárias inferiores aos 30 anos) é, aliás, superior à dos/as trabalhadores/as em geral (cf. quadro II.54 em anexo). Neste sentido, afigura-se pertinente frisar que se trata de uma modalidade flexível de emprego que atinge sobretudo os jovens, sendo portanto através desta que muitos iniciam a sua participação na esfera laboral (e.g. *id. ibid.*; Santana e Centeno, *et al.,* 2001).

Em todos os escalões etários, mais de dois terços dos/as trabalhadores/as com contratações não permanentes evocavam, em 2002, como motivo da sua situação laboral o facto de não terem conseguido encontrar uma colocação permanente –

proporção que se eleva praticamente a 70% entre aqueles/as com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos (cf. quadro II.55 em anexo).[350]

Figura 31 - Mulheres com contratos não permanentes em Portugal e na UE, por motivos, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: o valor referente às mulheres com contrato de formação em Portugal (5,1) pode não ser fiável devido à dimensão reduzida da amostra.

Como ilustra a figura 31, se as diferenças entre os sexos quanto aos motivos da contratação não permanente são pouco expressivas em Portugal, já o mesmo não sucede entre as mulheres portuguesas e as europeias em geral. De facto, é notória

[350] A posição da Comissão Europeia relativamente a este aspecto afigura-se relativamente optimista; com efeito, não só se entende que a qualidade de vida no trabalho tem aumentado na Europa (satisfação, flexibilidade dos horários e articulação com a vida pessoal/familiar, estabilidade contratual, segurança no trabalho, oportunidades de formação, qualificação e desenvolvimento profissional), como o número de pessoas envolvidas involuntariamente em contratações precárias tem vindo a decrescer desde 1997 – tendo passado, na UE dos quinze, de 40% para 35% em 2000. Contudo, é também salientado que esta não é uma tendência convergente entre os vários Estados-membros; neste âmbito, Portugal pauta-se pelo peso dos empregos de pouca qualidade – baixos salários, forte expressão dos contratos não permanentes, fraco investimento em formação e qualificação, forte manifestação de acidentes de trabalho (C.E., 2001a: 69-80). Na verdade, de acordo com dados recentes do Eurostat, apenas 2,9% da população activa em Portugal participou em acções de formação no ano de 2002, enquanto a média da Europa do quinze se situou nos 8,5%. Recorde-se que a verba adstrita a formação profissional, no âmbito do Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), não foi utilizada na íntegra. Concluiu-se igualmente, naquele relatório, que o investimento em formação não é suficientemente valorizado pelos empregadores em Portugal, o que se expressa no facto de 80% das inscrições, entre 2000 e 2001, em acções de formação terem resultado de iniciativas individuais. Acresce que, segundo o IEFP, apenas os cursos profissionais que garantem certificado têm merecido grande procura por parte dos/as trabalhadores/as; a desmotivação decorre também da escassa repercussão do investimento em qualificação a nível salarial (cf. Jornal de Notícias de 4 de Dezembro de 2003).

uma maior involuntariedade no caso das primeiras - dois terços (contra um terço das trabalhadoras da UE15) mencionam não ter conseguido encontrar uma ocupação permanente. Ainda, cerca de 9% das mulheres europeias (média da UE15) referem não o ter pretendido (note-se que nenhuma trabalhadora portuguesa evoca este motivo) e 15% encontram-se ao abrigo de um contrato de formação.[351]

[351] Contudo, o número significativo de pessoas que não indicou motivo torna difícil alguma conclusão rigorosa sobre esta matéria.

3. Horários flexíveis e segregação sexual

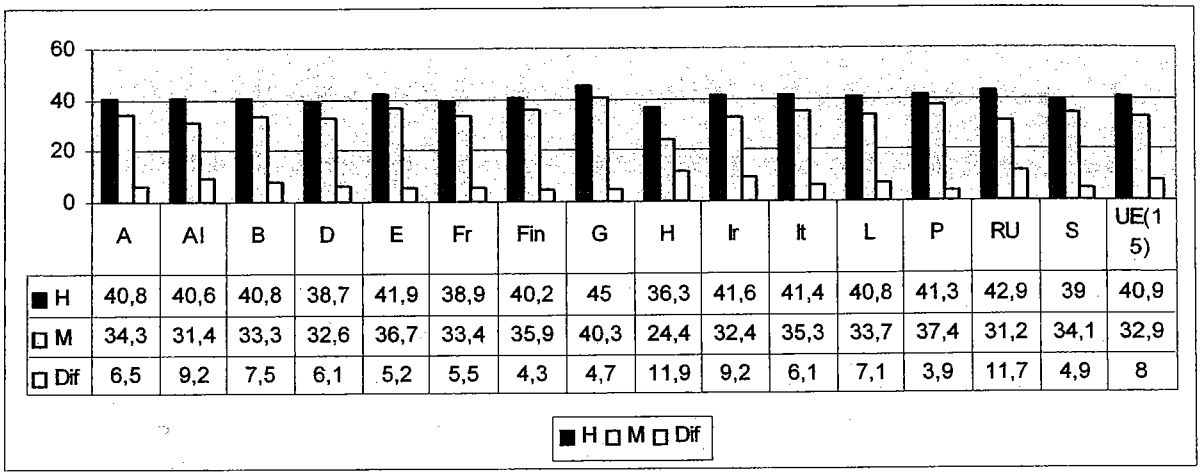
3.1. Horas semanais de trabalho remunerado em Portugal e na UE

Na generalidade dos países da OCDE, a duração do tempo de trabalho tem vindo a diminuir, sobretudo a partir da segunda metade do século passado, e em resultado dos ganhos provenientes do aumento da produtividade (cf. e.g. Taddei, D. 1998; Boulin e Cette, 1998; Husson, 1998; Bosch, 1999; Arrowsmith e Sisson, 2002; Lallement, 2003). Com efeito, a redução do horário tem sido um tema político "quente" e pouco consensual entre os parceiros sociais, quer seja em Portugal ou no contexto internacional. Aliás, a duração do tempo de trabalho afigura-se como uma matéria historicamente associada a conflitos laborais, à luta pela defesa por melhores condições de trabalho e aos movimentos em torno da qualidade de vida que se desenvolveram fundamentalmente nas décadas de 1960 e 70 (cf. e.g. Varejão e Ruivo, 1996; Michon, 1996; Taddei, 1998; Fagan e Lallement, 2000). Todavia, os empregadores têm-se manifestado adversos a esta temática, por considerarem que tal implica um aumentos dos custos laborais, traduzindo-se, por conseguinte, em perda de capacidade competitiva, em extinção de postos de trabalho e no aumento do desemprego (*id. ibid.*).

Observando a figura seguinte, Portugal apresenta-se como o país da UE(15) onde os/as empregados/as trabalham habitualmente mais horas por semana (39,5 horas),[352] depois da Grécia (43,2 horas) e da Espanha (39,9 horas). Quando focamos apenas o grupo das mulheres, verificamos que se trata do segundo valor mais elevado, depois da Grécia. No nosso país, o hiato entre os sexos no que toca à média de horas de trabalho (remunerado) é diminuto (trata-se, de resto, do diferencial mais baixo da UE15). Importa notar, a este respeito, que as mulheres em Portugal despendem, em média, mais horas no trabalho remunerado que os homens na Holanda. Por outro lado, o diferencial entre homens e mulheres em matéria de horas consagradas ao trabalho remunerado é muito expressivo na Holanda e no Reino Unido, onde quase se aproxima das 12 horas.

[352] Segundo dados do IE (INE) relativos a 2003, constata-se ainda que 6,3% (7,6% de homens e 4,8% de mulheres) declaram exercer ainda uma actividade secundária (número que apenas reflecte a complementaridade de uma actividade formal).

Figura 32 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas por país, na UE(15), em 2002



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: os valores contemplados na figura incluem trabalhadores/as por conta de outrem e por conta própria.

Os valores apresentados na figura 32 incluem os indivíduos que se encontram a trabalhar por conta própria, pelo que as horas de trabalho semanais resultam inflacionadas. Vale a pena ressaltar que este grupo trabalha quase mais 9,5 horas semanais que os/as trabalhadores/as por conta de outrem na UE(15) – diferencial que é manifestamente mais baixo em Portugal (mais 1 hora), reflectindo portanto as longas jornadas de trabalho por parte dos/as trabalhadores/as por conta de outrem. Trata-se, fundamentalmente, de trabalhadores/as do sector da Agricultura e Pescas, de indivíduos que integram o grupo de "Dirigentes e Quadros superiores" (no caso dos homens) e o de "Pessoal de serviços e Vendedores", no que se refere às mulheres – vide quadro II.56 em anexo.[353]

Atentando no nível de qualificação, constata-se, sobretudo entre 1988 e 1995, um ligeiro aumento nas horas de trabalho prestadas por homens e mulheres pertencentes ao nível mais qualificado ("Quadros superiores"): Contudo, o período entre 1995 e 2000 demarca-se pela tendência inversa. Nos demais níveis, a duração média de trabalho diminuiu para ambos os sexos naquele intervalo temporal.

[353] Ou seja, os/as TPO em Portugal trabalhavam, em 2002, 39,3 horas por semana e os trabalhadores por conta própria 40,3; na Europa, esses valores são de 36,1 e 45,6, respectivamente (cf. Eurostat, 2003d:159). Pode ainda constatar-se que tem vindo a aumentar o número de indivíduos que trabalha abaixo das 30 horas semanais, sobretudo (cf. figuras II.11 e II.12 em anexo).

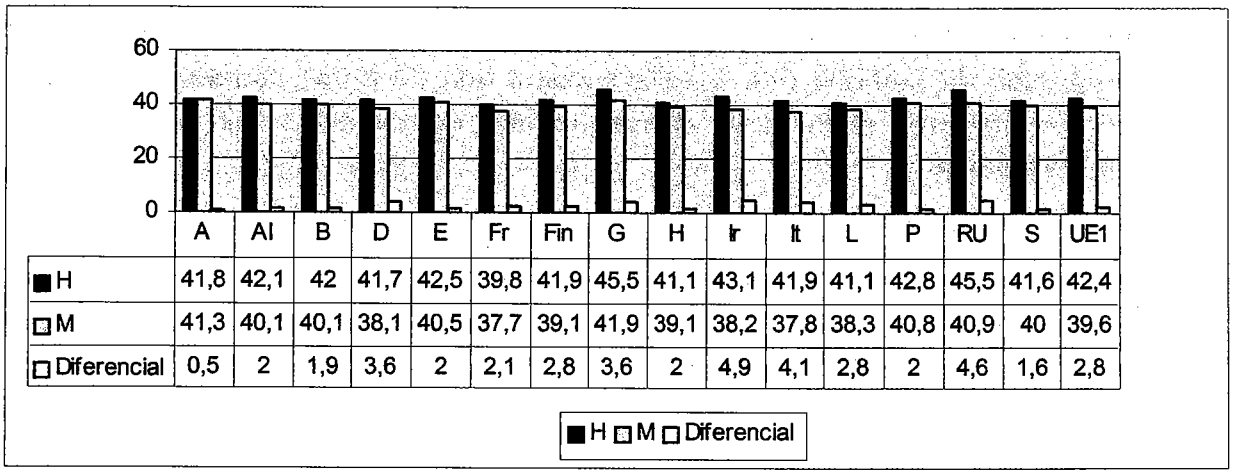
Quadro 17 - Evolução da duração média de trabalho efectuado a tempo completo e incompleto por semana, segundo o sexo, por nível de qualificação (continente)

	1988		1990		1995		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Quadros superiores	36	35	37	37	37,1	36,6	36,4	35,7
Quadros médios	36	32	38	35	36,4	32,7	35,7	32,7
Contramestres chefes equipa	40	39	41	40	40,3	39,6	39,2	38
Profissionais Alta/ Qualificados	39	35	40	36	39,2	36,6	38	36,4
Profissionais Qualificados	40	38	41	40	39,6	39,2	38	37,1
Profissionais semi-qualificados	40	38	41	40	39,9	39,2	38	37,3
Profissionais não qualificados	39	33	40	34	38,5	34,1	37,1	32,7
Praticantes e aprendizes	40	40	41	41	39,2	39,4	37,3	37

Fonte: Adaptado de Quadros de pessoal, MSST/DEEP.

Observando apenas os subsectores sobre os quais incide a nossa análise empírica, os dados dos Quadros de Pessoal referentes ao ano de 2000 (MSST/DEEP) informam que é no segmento "Actividades informáticas e conexas" que um maior número de pessoas trabalha acima das 40 horas, seguindo-se o "Comércio de retalho, reparação de bens pessoais e domésticos". Por outro lado, o segmento "Outras actividades de serviços prestados principalmente às empresas", que inclui parte considerável dos *call centres,* é aquele onde uma maior proporção de trabalhadores/as presta actividade durante menos de 15 e 30 horas semanais (veja-se figura II.13 em anexo). Quando se atenta nos horários a tempo inteiro, as mulheres portuguesas são, a par das britânicas, as que têm os horários mais longos, como pode ilustrar a figura seguinte.[354]

Figura 33 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas na UE(15) pelos/as empregados/as a tempo inteiro, em 2002



	A	Al	B	D	E	Fr	Fin	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE1
H	41,8	42,1	42	41,7	42,5	39,8	41,9	45,5	41,1	43,1	41,9	41,1	42,8	45,5	41,6	42,4
M	41,3	40,1	40,1	38,1	40,5	37,7	39,1	41,9	39,1	38,2	37,8	38,3	40,8	40,9	40	39,6
Diferencial	0,5	2	1,9	3,6	2	2,1	2,8	3,6	2	4,9	4,1	2,8	2	4,6	1,6	2,8

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.

[354] Sobre as dificuldades na redução da duração de trabalho em Portugal, veja-se e.g. Varejão e Ruivo (1996), Rebelo (1999).

Um olhar sobre os dados nacionais mais recentes (quadro abaixo) comprova que, à luz das estatísticas oficiais, a maioria dos/as portugueses/as trabalha entre 36 a 40 horas por semana (cerca de 54% do total de empregados/as). Note-se, porém, que um número significativo excede aquele limite; na verdade quase um quinto trabalha acima das 41 horas. Entre estes/as, aproximadamente 24% são homens e 15% mulheres. Na base de uma prestação de trabalho mais intensiva está, para metade dos/as empregados/as, um regime de horário variável e flexível (veja-se quadro II.57 em anexo).

Quadro 18 – Empregados/as por duração semanal habitual de trabalho e sexo (% em coluna)

	1985		1990		1995		2000		2003	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1 a 10	0,4	1,7	0,5	2,1	0,5	2,4	0,9	2,7	1,3	3,2
11 a 30	3,4	13,6	3,5	12,9	4,9	16	6,2	16,5	6,8	15,8
31 a 35	2,6	3,4	5,5	10	7,7	14	7,9	14,5	9,3	17,3
36 a 40	20,3	22,3	23,5	22,5	29,2	27,7	57,9	49	57,9	48,6
Mais de 41	70,0	56,4	62,8	49,6	57,8	39,9	26,5	16,7	23,7	14,5

Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego*, médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

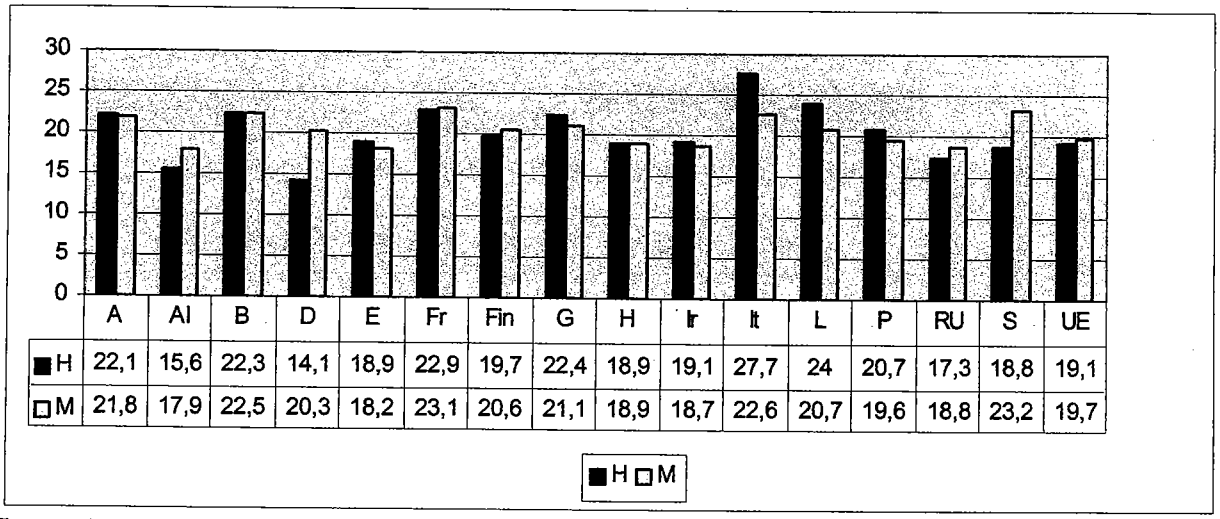
Não obstante as quebras de série verificadas e as precauções que nos induzem, o quadro acima exibe a diminuição do número daqueles/as que trabalham mais de 41 horas por semana. Entre 2000 e 2003, aumentou o número de empregados/as no escalão "31 a 35 horas" e, em segundo lugar, a fasquia daqueles/as que trabalham menos de 10 horas (prestação que indicia situações de subemprego). Cabe ainda fazer referência à diferença que se regista entre os sexos: enquanto é maior a proporção de homens nos escalões acima das 36 horas semanais; as mulheres, em contraponto, estão mais representadas nos escalões que se situam abaixo daquele limite.

Apesar de os dados do INE referentes aos motivos que estão na base de uma prestação de trabalho semanal inferior a 30 horas contemplarem a categoria "outras razões" – a qual reúne mais de metade das respostas dos/as inquiridos/as -, é possível inferir que, em 2001, praticamente um terço das mulheres o fazia devido à necessidade de atender ao trabalho doméstico e à prestação de cuidados a crianças e outros familiares (proporção que, aliás, tem vindo a aumentar nos últimos anos). Nenhum homem, por seu turno, mencionou este motivo (cf. quadro II. 58 em anexo).

Já a média de horas que se trabalha a tempo parcial é muito semelhante entre homens e mulheres em Portugal, rondando as 21 e as 20 horas, respectivamente.

Na UE(15) em geral, os valores são ainda mais próximos, como se poderá constatar na figura seguinte. Ao invés do que sucede com os/as empregados/as a tempo inteiro, há países onde os homens empregados a TP dedicam menos horas ao trabalho remunerado que as mulheres – o que é particularmente evidente no caso da Dinamarca e da Suécia (mais à frente voltaremos a esta problemática).

Figura 34 - Média de horas de trabalho semanais habitualmente prestadas pelos/as empregados/as a tempo parcial, por país, na UE(15)



	A	Al	B	D	E	Fr	Fin	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
■H	22,1	15,6	22,3	14,1	18,9	22,9	19,7	22,4	18,9	19,1	27,7	24	20,7	17,3	18,8	19,1
□M	21,8	17,9	22,5	20,3	18,2	23,1	20,6	21,1	18,9	18,7	22,6	20,7	19,6	18,8	23,2	19,7

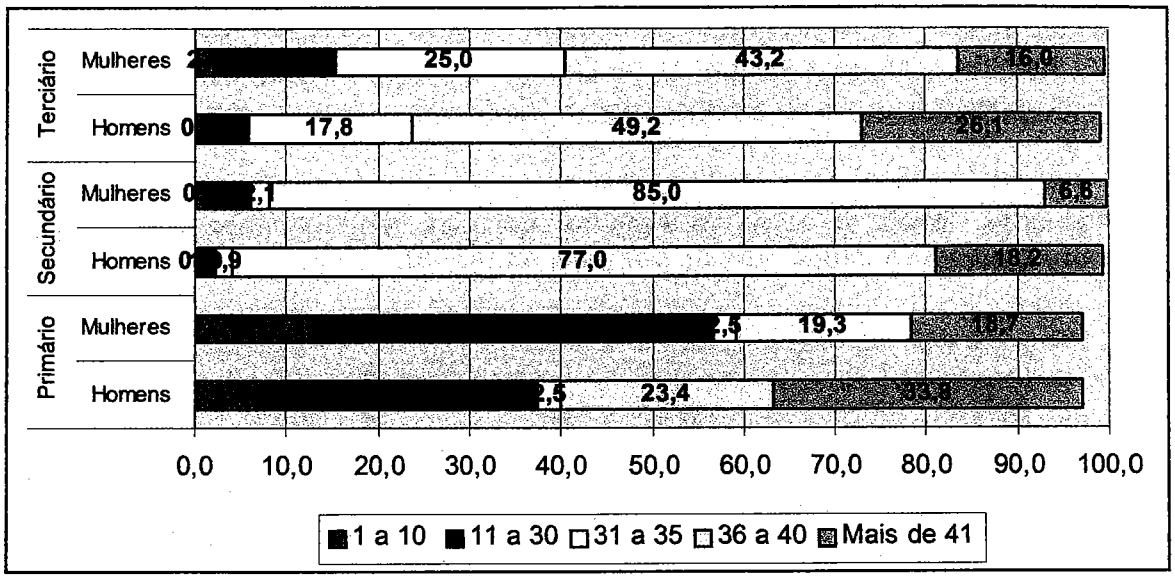
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.

A próxima figura ilustra que é no sector primário que as mulheres tendem a trabalhar em registos opostos: menos de 10 horas, por um lado, e mais de 41 horas, por outro (tal como sucede, aliás, com os homens).[355] Na verdade, neste sector, metade das mulheres presta actividade por um período inferior a 30 horas semanais. No sector secundário impera a duração de trabalho que se situa entre as 36 e as 40 horas, sendo muito escasso o recurso a mão-de-obra feminina em regime de horário inferior a esse escalão. No que toca ao sector terciário, cerca de 43% das mulheres ali empregadas prestam actividade por um período que oscila entre as 36 e as 40 horas; 25% situam-se no escalão de horas inferior; e 16% prestam actividade acima das 41 horas semanais. De sublinhar que embora as mulheres estejam sobrerepresentadas no sector terciário, os homens trabalham ali mais horas.[356]

[355] Segundo dados do Eurostat referentes a 2002, em todos os países da UE(15), é no sector agrícola que a duração de trabalho por semana atinge um número de horas mais elevado entre os/as trabalhadores/as assalariados/as - 46,8 horas no Reino Unido, 46,6 na Grécia, 44, 4 na Irlanda e 44 em Portugal (cf. Eurostat, 2003d: 162.163). Veja-se também figura II.14 em anexo.

[356] Com efeito, entre aqueles/as que, em 2002, trabalhavam menos de 10 horas por semana, cerca de 70% são mulheres (sobretudo a trabalhar no sector dos serviços). Atendendo à média de horas habitualmente prestadas por semana pelos/as trabalhadores/as por conta de outrem a tempo inteiro

Figura 35 - Estrutura do emprego por duração semanal de trabalho e sexo, segundo o sector de actividade, em 2003 (% em linha)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* média anual.
Nota: Não figuram os valores relativos à categoria "não responde/não sabe[357]".

3.2. Os horários anti-sociais

No contexto europeu (EU15), a prestação de trabalho ao fim-de-semana (sobretudo ao sábado), por turnos ou à noite tem vindo a vulgarizar-se cada vez mais desde a década de 1990; com efeito, em mais de metade dos países, a proporção de trabalhadores/as a prestar serviço em alguma daquelas modalidades excede os 40% (cf. Silvera, 2000a:32-33). O aumento do número de pessoas envolvidas neste tipo de horários articula-se, como anteriormente referido, com as mutações operadas no modelo de emprego típico da sociedade industrial. Como temos vindo a salientar, muitas empresas têm posto de lado a semana laboral típica do período comummente designado por moderno ou fordista – prática, aliás, secundada pelas posições emanadas da Comissão Europeia (*vide* C.E., 1997).

Se, no passado, a necessidade de satisfazer acréscimos de produção obrigava ao pagamento de horas extraordinárias e implicava custos adicionais às entidades empregadoras, a adaptabilidade do tempo de trabalho passou a ser um instrumento recorrente de redução de custos. Neste quadro, aumentaram os horários flexíveis, os quais podem ter lugar fora do horário tradicional (período das 9h às 17h),

---

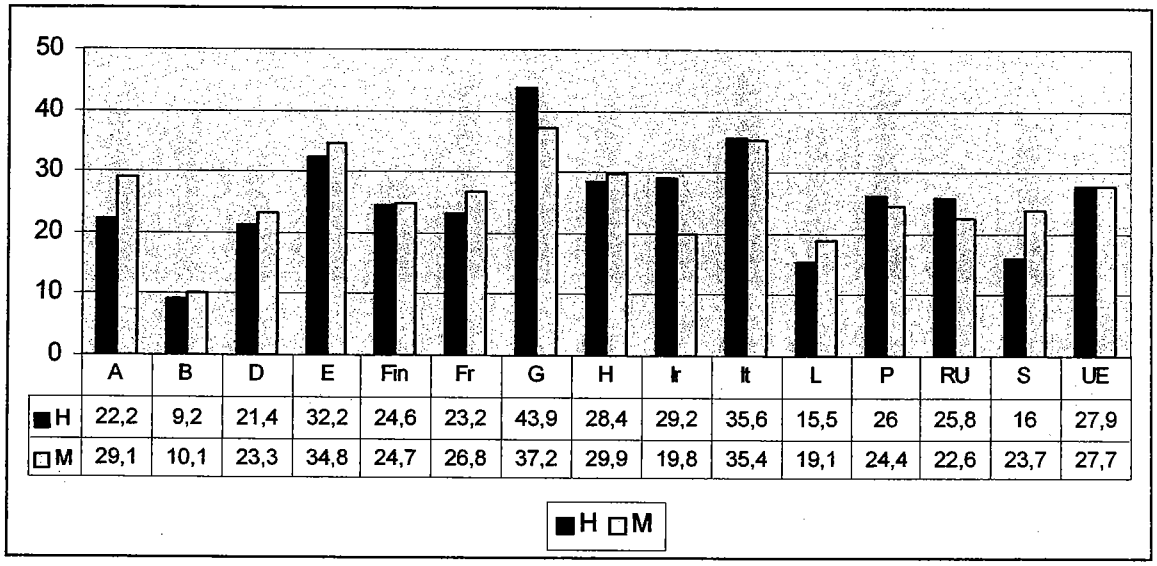
no sector dos serviços, era de 40,6 no caso dos homens e de 38,8 no das mulheres. No que respeita aos trabalhadores a TP naquele sector era de 20,8 e de 20,1, respectivamente (cf. figuras II.15 e II.16 em anexo).

[357] Veja-se quadro II.59 em anexo para consultar tabela integral.

extravasar ou ficar aquém do horário semanal legalmente previsto (no âmbito, por exemplo, da anualização das horas de trabalho), e desenrolar-se ao sábado ou ao domingo – dias que, cada vez mais, perdem a sua dimensão de períodos intocáveis de repouso, de lazer e do convívio em família (cf. Beechey e Perkins, 1987).

No espaço europeu (EU 15), é na Grécia, e depois na Itália e na Espanha, que mais se trabalha ao sábado. Tomando a média da UE(15), a percentagem de homens é residualmente superior à das mulheres, e em Portugal é igualmente pouco significativa a discrepância. No nosso país, 26% dos homens e 24% das mulheres empregadas declararam, em 2002, trabalhar habitualmente naquele dia. Noutros países, porém, e sobretudo na Áustria e na Suécia, a diferença entre os sexos é mais expressiva, sendo mais elevada a percentagem de mulheres a trabalhar ao sábado (ao invés do que sucede com a Irlanda).[358]

Figura 36 – Empregados/as que têm o Sábado como dia de trabalho habitual, por país, na UE(15), em 2002 (%)

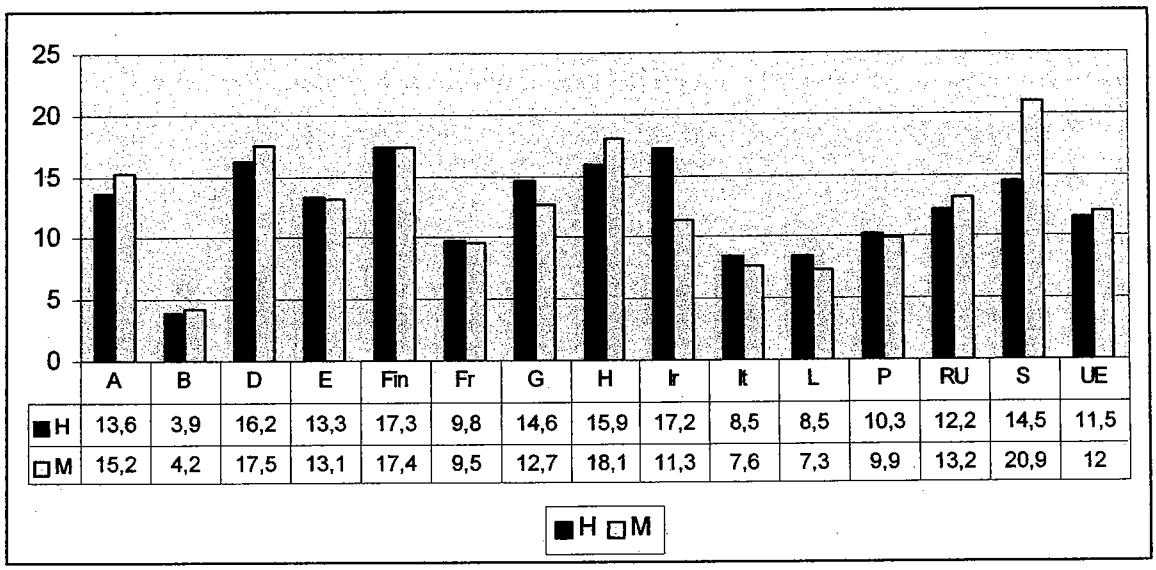


Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.
Nota: Dados não disponíveis sobre a Alemanha. Os valores dispostos na figura referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas.

[358] Segundo dados do Eurostat, em Portugal o subsector de actividade onde o trabalho ao sábado é mais frequente é o de "Hotéis e Restaurantes". Com efeito, no ano de 2000, 56% das mulheres e 64% dos homens empregadas/os naquele subsector prestavam actividade durante aquele dia. Segue-se o sector da "Distribuição", de resto particularmente relevante no nosso estudo, e no qual 45% das mulheres e 28% dos homens ali empregadas/os tinham horário ao sábado. Em terceiro lugar, a prestação de serviço neste dia vislumbra-se frequente no sector da "Agricultura e Pescas"; contudo, aqui é mais frequente entre os homens (43%) do que no caso das mulheres (28%). Os subsectores onde o número de mulheres empregadas a laborar ao sábado excede o número de homens são, portanto, o da Distribuição e, ainda que com uma diferença pouco expressiva, o da "Comunicação e Transportes" (onde 22% das mulheres e 21% dos homens trabalham ao sábado) (cf. Franco e Winqvist, 2002b: 3).

Os países onde o dia de trabalho ao sábado é mais frequente surgem, no que se refere ao dia de domingo (figura abaixo), com uma expressão mais mitigada, registando-se uma diferença notável sobretudo na Itália. Na UE(15), em média, assim como em Portugal, é muito equiparada a proporção de homens e de mulheres que referem ter o domingo como dia de trabalho habitual. Em sete países, o número de mulheres excede o de homens, sendo particularmente expressiva a discrepância na Suécia. Mais uma vez, a Irlanda destaca-se por apresentar um diferencial significativo, mas num registo inverso – é superior a percentagem de homens que presta habitualmente trabalho naquele dia.[359] Observando ambos os dias (sábado e domingo), poderíamos dizer que Portugal se alinha nos valores médios da Europa dos quinze.

Figura 37 – Empregados/as que têm o Domingo como dia de trabalho habitual, por país, na UE(15), em 2002 (%)



	A	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
H	13,6	3,9	16,2	13,3	17,3	9,8	14,6	15,9	17,2	8,5	8,5	10,3	12,2	14,5	11,5
M	15,2	4,2	17,5	13,1	17,4	9,5	12,7	18,1	11,3	7,6	7,3	9,9	13,2	20,9	12

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.
Nota: Dados não disponíveis sobre a Alemanha. Os valores dispostos na figura referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas.

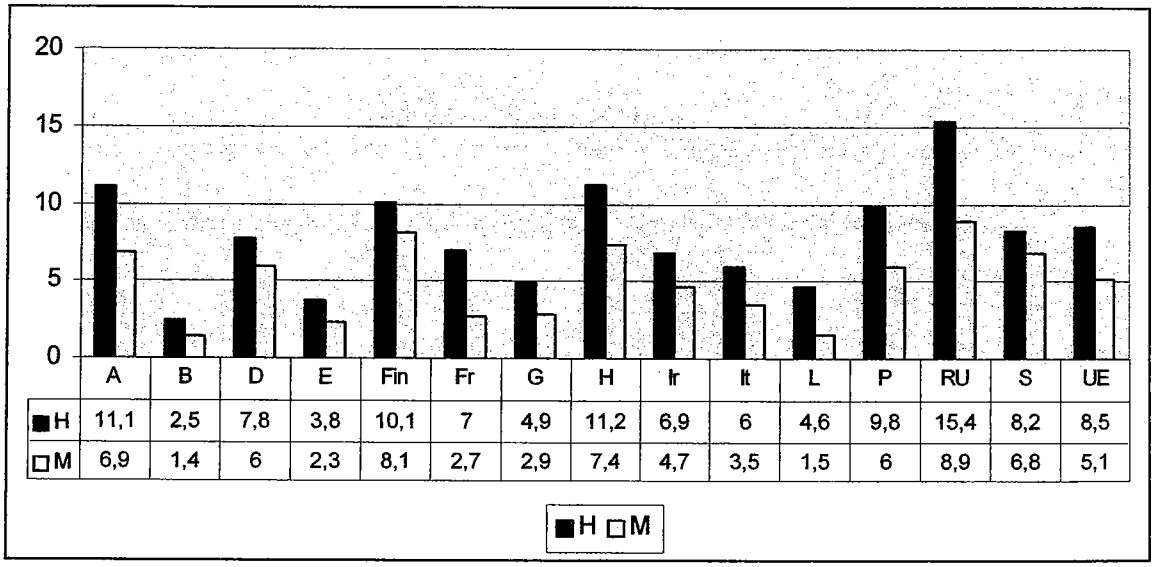
[359] Segundo dados do Eurostat, os sectores onde mais se trabalha ao domingo em Portugal são o dos "Hotéis e Restaurantes", onde, no ano 2000, 41% das mulheres e 48% dos homens ali empregadas/os prestaram actividade regularmente naquele dia; e o da "Saúde", onde 21% das mulheres e 22% dos homens declararam trabalhar ao domingo. Os sectores onde o número de mulheres a prestar serviço neste dia ultrapassou o referente aos homens foram o da "Distribuição" (16% das mulheres contra 6% dos homens) e, ainda que com menor diferencial entre os sexos, o dos "Transportes e Comunicações" (16% das mulheres e 15% dos homens).(Franco e Winqvist, 2002b:3).

BIBLIOTECA I. S. E.

Na Europa dos quinze, e segundo dados do Eurostat, as mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos e que têm filhos/as com menos de 6 anos de idade tendem a trabalhar menos ao fim-de-semana. Dois países, porém, divergem nesta tendência: Portugal e o Reino Unido. Em ambos os casos, as mulheres que são mães de crianças pequenas trabalham mais ao sábado e ao domingo que as demais (Franco e Winqvist, 2002b:5-6).

Como ilustra a figura seguinte, Portugal situa-se entre os quatro países em que mais se trabalha habitualmente à noite, claramente depois do Reino Unido, exibindo valores próximos dos da Finlândia, da Holanda e da Áustria. Relativamente aos outros países da Europa do Sul, a distância é clara, sobretudo quando observamos a prestação de trabalho das mulheres – cujos valores se situam claramente acima daqueles expostos pela Itália, pela Grécia e, sobretudo, pela Espanha. Este último país, aliás, destaca-se como aquele em que menos trabalhadores/as prestam serviço à noite, depois da Bélgica. Note-se ainda que em todos os países da UE(15) é superior a proporção de homens que trabalha neste período; a discrepância entre os sexos é fortemente marcada no Reino Unido.

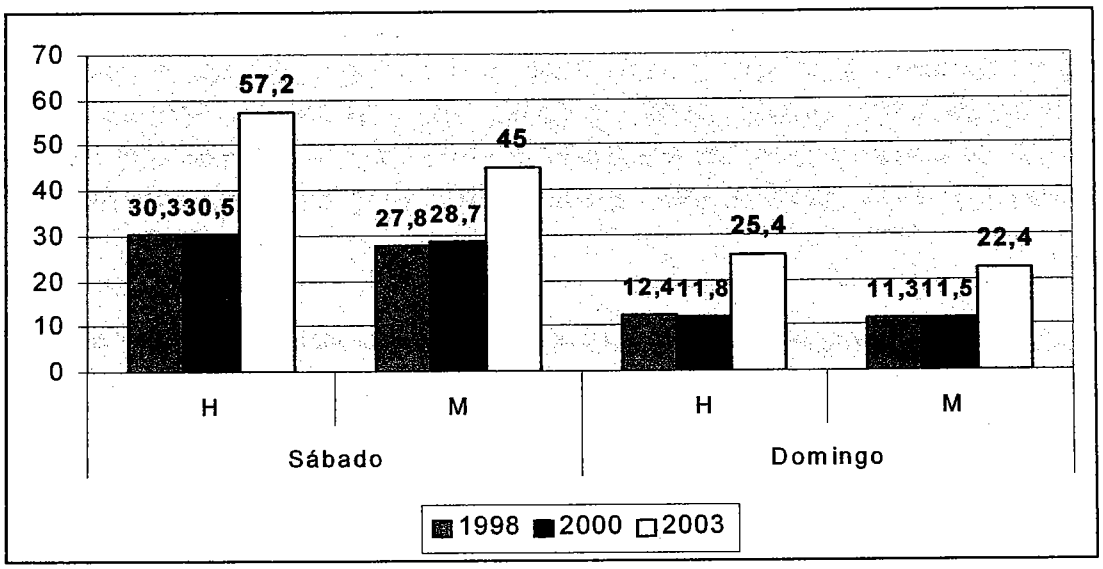
Figura 38 – Empregados/as que trabalham habitualmente à noite por país, na UE(15), em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.
Nota: Dados não disponíveis sobre a Alemanha. Os valores dispostos na figura referem-se ao total de população masculina e ao total da população feminina empregada.

Retomando a situação em Portugal, os dados disponibilizados pelo INE sobre os tipos de horários apenas nos dão informação sobre o período que oscila entre 1998 e 2003. Entre 2000 e 2003, aumentou muito significativamente o número de homens e de mulheres que declara prestar serviço ao sábado e ao domingo. Com efeito, quase dois terços dos homens e 45% das mulheres empregadas trabalham no primeiro dia do fim-de-semana, e quase um quarto do total de empregados/as presta actividade ao domingo, sendo muito pouco expressiva a diferença entre os sexos.

Figura 39 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com horários ao fim-de-semana, por sexo (%)

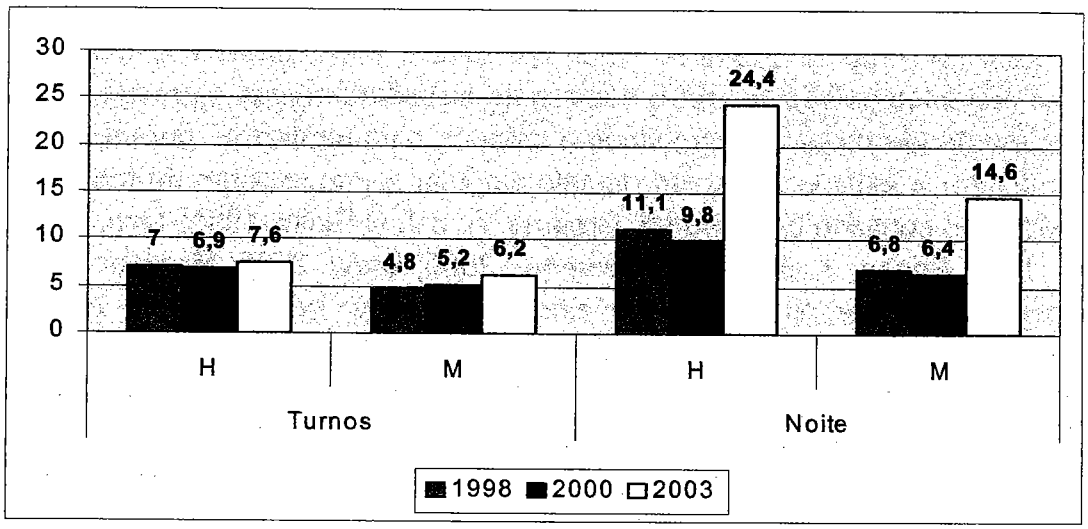


Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.

É no sector primário que o trabalho ao fim-de-semana tem maior expressão, seja para homens ou para mulheres, ainda que se tenha verificado um aumento em todos os sectores de actividade (cf. quadro II.60 em anexo).

O trabalho por turnos, tendo um peso pouco sensível no nosso país, manteve-se estável, tendo aumentado ligeiramente entre 1998 e 2003 (*vide* figura abaixo), sobretudo no caso das mulheres no sector terciário. No que toca ao trabalho nocturno, houve um decréscimo da importância desta modalidade para ambos os sexos, entre 1998 e 2000, em particular no caso dos homens. Todavia, no caso destes, a tendência inverteu-se substantivamente entre 2000 e 2003, fundamentalmente no sector dos serviços (veja-se também quadro II.61 em anexo).

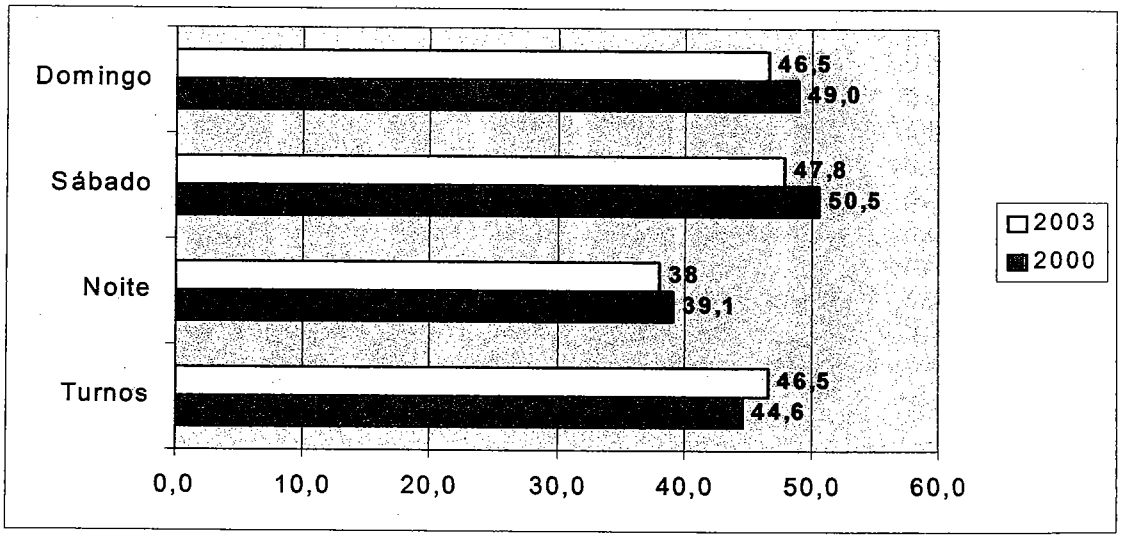
Figura 40 - Evolução do número de trabalhadores/as por conta de outrem com horários por turnos e nocturno, por sexo (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.

Observando a partilha de cada modalidade entre ambos os sexos, podemos dizer que ela tendia a ser mais equitativa em 2000 no que concerne o trabalho ao fim-de-semana. A participação das mulheres empregadas no trabalho nocturno diminuiu residualmente, sendo, porém, uma modalidade essencialmente masculina. No que toca ao horário por turnos, a tendência foi inversa: a concentração de homens atenuou-se em 2003.

Figura – Evolução da taxa de feminização dos horários anti-sociais (%)



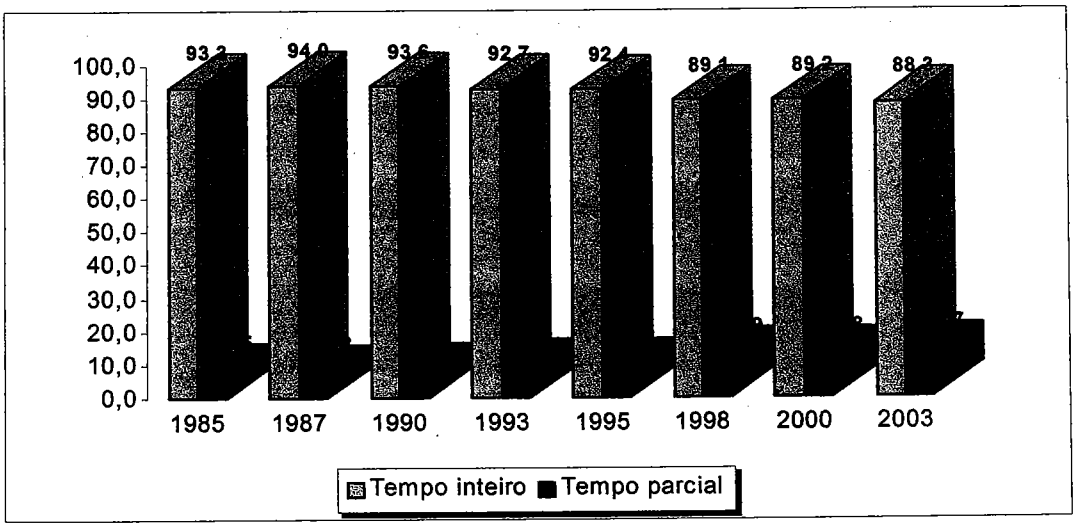
Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.

3.3. Trabalho a tempo parcial: a diversidade europeia e as especificidades do contexto português

A partir da segunda guerra mundial, nos países escandinavos, e dos anos 70 e 80 nos restantes países da UE, o número de trabalhadores/as a prestar actividade em regime de tempo parcial tem vindo a crescer; esta tendência, porém, está longe de configurar a existência de um modelo singular e convergente de trabalho a tempo parcial no contexto Europeu (cf. Gregory, A. e J. O'Reilly, 1996; Tam, 1997; McRae, S. 1998; Fagan, J. O'Reilly e J. Rubery, 2000; Drew, 2000; Maruani, 2003). É pois possível agrupar os países em cinco categorias: aqueles onde a incidência é elevada, envolvendo mais de 40% da população empregada (Holanda), onde é moderadamente elevada, situando-se entre um quinto da população empregada e o escalão anterior (Reino Unido, Suécia, Alemanha e Dinamarca); onde a incidência é moderada, abrangendo entre 16% a 20% do total de empregados/as (Bélgica, Áustria, França, Irlanda); aqueles onde a incidência é moderadamente baixa, integrando 10% a 15% dos empregados/as (Portugal, Finlândia, Luxemburgo); e onde é muito baixa, abrangendo menos de 9% do total de empregados/as (Itália, Espanha, Grécia) (*vide* figura II.17 em anexo).

Como se pode constatar na figura que a seguir se apresenta, em Portugal, o trabalho a tempo inteiro tem uma grande magnitude, apesar de se verificar uma tendência ligeiramente decrescente ao longo da última década. Aproximadamente 12% da população trabalhadora encontrava-se a tempo parcial no ano de 2003 - valor que duplicou relativamente àquele registado em 1985 (apesar de ser não ser uma possível uma leitura rigorosa da evolução desta modalidade devido às quebras de série na fonte estatística).

Figura 41 - Evolução do regime de tempo de trabalho em Portugal (%)



Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

À partida, seria de esperar que o trabalho a tempo parcial fosse mais expressivo em Portugal, quer porque a legislação garante aos/às trabalhadores/as a TP os mesmos direitos que abrangem aqueles/as a tempo inteiro, quer devido ao défice de equipamentos sociais de apoio à família (cf. Ruivo, M. *et al.* 1998).[360]No entanto, um conjunto de factores parece condicionar o seu desenvolvimento:

- O facto de as famílias portuguesas auferirem o nível mais baixo de rendimentos da UE(15); neste contexto, a maioria das pessoas não tem outra alternativa que não seja a de trabalhar o maior número de horas possível (cf. Perista, 1989; Ferreira, V., 1993, 1999; Varejão e Ruivo, 1996).[361] Como refere H. Perista (1999), actualmente, os/as trabalhadores/as em Portugal sacrificam o tempo livre aos esforços de obter mais rendimento, associando-se este a uma maior qualidade de vida. Quer dizer que o salário das mulheres, ainda que geralmente baixo, é imprescindível à maioria dos orçamentos dos agregados familiares portugueses (cf., Chagas Lopes, coord.,1995a).

- O ritmo mais lento de desenvolvimento do sector dos serviços no nosso país – sector que, nos demais países, se apresenta como potencial empregador a tempo parcial e de mão-de-obra feminina (cf. Ferreira, V., 1993, 1999).

- Trata-se de uma modalidade de emprego que, ao invés do sucedido noutros países (e.g. países escandinavos), não tem colhido apoio da parte dos sindicatos, cuja estratégia se tem pautado fundamentalmente pela resistência e oposição.[362]

- O facto de haver uma proporção elevada de trabalhadores/as "independentes" e de auto-emprego associado a micro e pequenas empresas. As pessoas em questão tendem a prolongar ao máximo o tempo que dedicam ao trabalho remunerado, porquanto o rendimento e a sua sobrevivência dependem fortemente desse investimento pessoal (cf. Supiot *et al.*, 2001).

---

[360] À semelhança daquilo que se verifica noutros países, como é o caso de Inglaterra. Neste país, a escassez de equipamentos públicos e os elevados custos dos apoios privados é um dos factores explicativos da elevada taxa de emprego feminino a tempo parcial (cf. Tam, 1997).

[361] Mesmo alargando o cenário comparativo, um estudo da OCDE divulgado em Março de 2003, e referente a 2002, indica que quando se toma em consideração as paridades de poder de compra (o poder aquisitivo), o salário bruto anual médio do/a trabalhador/a português/a solteiro/a e sem filhos ocupa o quarto lugar mais baixo no quadro dos 30 países que compõem a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. Alguns dos novos parceiros da UE detinham, na altura, uma média de vencimentos brutos anuais acima daqueles verificados em Portugal – é o caso da Polónia, República Checa e Turquia (cf. Público, 10 de Março de 2003).

[362] No caso concreto do presente estudo, encontrámos sobretudo resistência por parte do sindicato federado na CGTP, o CESP. Esta atitude decorre do receio de precarização; actualmente, nota-se uma maior abertura relativamente ao TP, ainda que o CESP continue a recomendar aos seus associados que não aceitem horários inferiores às 30 horas semanais.

- Em Portugal, e devido aos baixos salários, vários estudos têm salientado que as actividades informais, principais ou complementares, são praticadas por um número significativo da população (cf. Chagas Lopes, coord.,1995a). Vislumbra-se pertinente equacionar que o TTP tem um peso significativo na economia informal, ainda que escape à informação estatística (cf. Supiot *et al.*, 2001).

- O facto de os empresários portugueses não estarem sensibilizados para a necessidade de promover horários que permitam a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar. Aliás, a tendência - movida pelas pressões da concorrência - tem sido para uma intensificação dos tempos de trabalho e não para a sua diminuição (cf. Perista e Chagas Lopes, 1996, 1997).[363] Acresce que as estratégias de flexibilidade seguidas pelas empresas assentam sobretudo na duração do contrato de trabalho, em detrimento da duração do tempo de trabalho; isto é, a flexibilidade alicerça-se mais na redução/aumento de efectivos do que na redução/aumento do tempo de trabalho (cf. Freire, J., *et al.*, 2000). Também a legislação sobre o trabalho a tempo parcial em Portugal contempla um conjunto de obrigações para a entidade patronal (e.g. mesmos direitos *pró rata* que os/as trabalhadores/as a tempo inteiro), o que não se coaduna com os critérios que subjazem hoje às estratégias de flexibilidade, essencialmente determinadas pela redução máxima de custos laborais, directos e indirectos.[364] Neste quadro, os empregadores preferem celebrar contratos de duração limitada e recorrer ao trabalho "independente" (onde se inclui o recurso à situação de "recibos verdes") em detrimento do recurso ao TTP (cf. Ruivo, M. *et al.*, 1998; Ferreira, V., 1993, 1998).

---

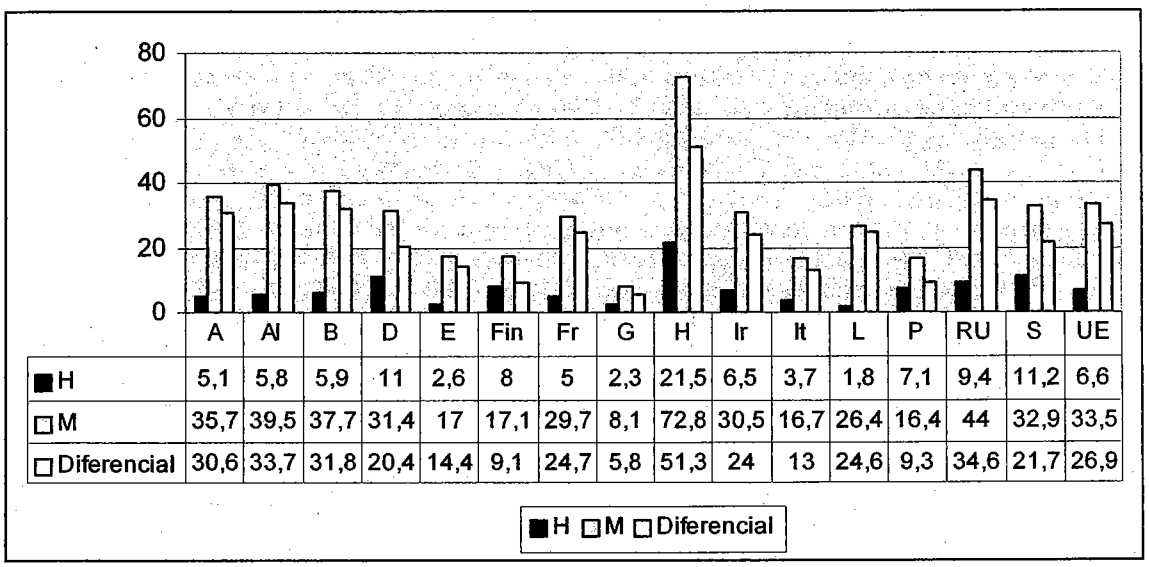
[363] A este respeito, José Manuel Varejão e Margarida Ruivo (1996: 83) salientam: "Do lado dos empregadores, o facto de o sector produtivo ser maioritariamente constituído por pequenas e muito pequenas empresas e predominarem as actividades de mão-de-obra intensiva em sectores amplamente expostos à concorrência mundial dificulta, de facto, a redução do tempo de trabalho (...). Do lado dos trabalhadores, os baixos níveis salariais constituem o principal obstáculo à redução do tempo de trabalho (...). Acresce que a manutenção de uma taxa de desemprego em níveis reduzidos tem feito com que os trabalhadores também não tenham sentido a necessidade de se envolverem em processos de partilha de trabalho".

[364] Note-se, por exemplo, que as remunerações são proporcionais aos do trabalho a tempo integral e as obrigações sociais (segurança social e licença de parto) são exactamente as mesmas. A não ser que o horário de trabalho seja inferior a 5 horas semanais, o/a trabalhador/a a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição. Portanto, caso seja necessário recrutar outro/a trabalhador/a para perfazer o tempo integral, a entidade empregadora terá um acréscimo de custos em virtude das obrigações sociais e dos aspectos burocráticos que outra contratação envolve (despesas em recrutamento e formação, por exemplo). (cf. Ferreira, V., 1999; Moreira, A.J., 2001). Esta é efectivamente a posição de Vasco da Gama, Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, que nos apontou os elevados custos que o TTP acarreta para os empregadores (e.g. ónus do pagamento da refeição) como a principal razão para a reduzida percentagem de emprego a tempo parcial em Portugal. De facto, os sindicatos do comércio que contactámos bateram-se, com sucesso, pelo direito ao subsídio de refeição completo que vigorar na empresa (excepto quando a prestação de trabalho for inferior a cinco horas).

3.3.1. A feminização do trabalho a tempo parcial

Em todos os países da UE, a proporção de mulheres que trabalha em regime de TP supera a dos homens, situando-se o diferencial mais elevado na Holanda (51%) e o mais baixo na Finlândia e em Portugal (9,1 e 9,3%, respectivamente). Com efeito, Portugal evidencia aqui uma forte singularidade: a uma elevada taxa de actividade feminina associa-se uma taxa de emprego feminino a tempo parcial relativamente baixa - o que contrasta fortemente com a situação dominante na União Europeia. Com efeito, neste contexto, os países com taxas de actividade feminina elevadas são, por seu turno, aqueles em que as mulheres mais tendem a trabalhar a tempo parcial.

Figura 42 - Trabalho a tempo parcial, por país, na UE em 2002 (% da população masculina e feminina empregada)



	A	Al	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
H	5,1	5,8	5,9	11	2,6	8	5	2,3	21,5	6,5	3,7	1,8	7,1	9,4	11,2	6,6
M	35,7	39,5	37,7	31,4	17	17,1	29,7	8,1	72,8	30,5	16,7	26,4	16,4	44	32,9	33,5
Diferencial	30,6	33,7	31,8	20,4	14,4	9,1	24,7	5,8	51,3	24	13	24,6	9,3	34,6	21,7	26,9

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

Esta figura ilustra que, na Holanda, quase três quartos das mulheres empregadas prestam actividade num registo a tempo parcial – valor que contrasta substantivamente com o da Grécia, onde apenas 8% das mulheres se enquadram neste regime de trabalho. Acima da média da UE(15), depois da Holanda, destaca-se o Reino Unido (44%), a Bélgica (38%) e a Áustria (36%). Com valores inferiores à média da UE(15) em 50% apresentam-se a Finlândia, a Espanha, a Itália, Portugal e a Grécia – país que, aliás, regista o valor mais baixo de toda a União Europeia. Com efeito, é na Holanda que o emprego a TP feminino mais tem crescido (mais 27% em relação a 1985), seguindo-se a Alemanha (mais 14%), a Irlanda (mais 13%) e a Bélgica (mais 12%). Em Portugal, desde 1985, a proporção

de mulheres a trabalhar a TP cresceu aproximadamente 4%. Na Dinamarca houve, no período em apreço, uma redução do número de mulheres empregadas a TP em benefício da modalidade a tempo inteiro;[365] e, na Grécia, cujo valor era já baixo em 1985, registou-se ainda um decréscimo nos últimos dezassete anos (cf. quadro II.62 em anexo).

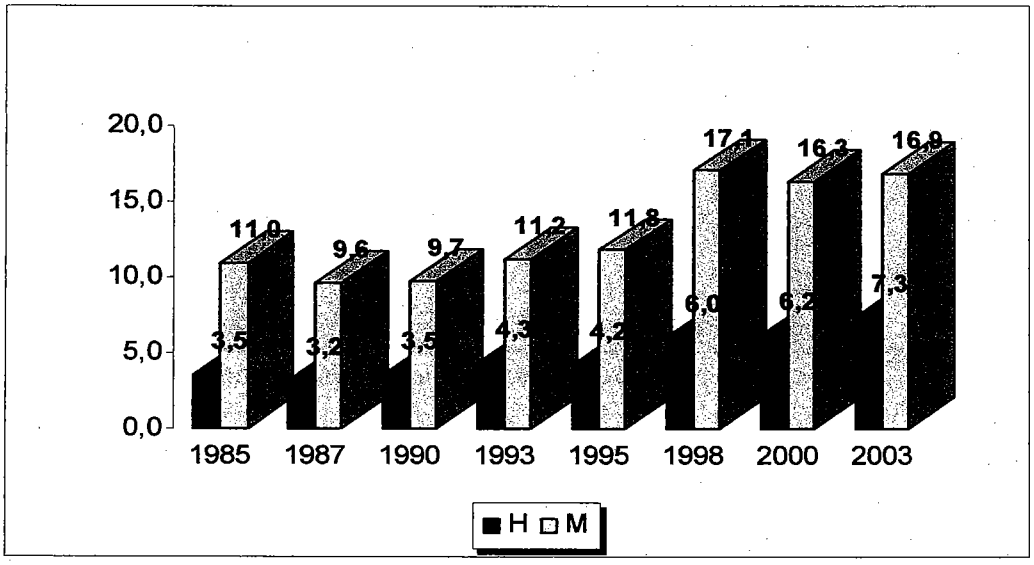
Os dados mais actualizados por nós coligidos (cf. figura 43, abaixo) confirmam que cerca de 17% das mulheres e 7% dos homens a participar na actividade económica se encontravam, em 2003, a trabalhar a tempo parcial. Destaca-se, assim, a sobrerepresentação do grupo das mulheres nesta modalidade (em 2003, a taxa de feminização do emprego a tempo parcial rondava os 66%),[366] se bem que o número de homens que a integra também tenha aumentado – factor que, aliás, tem estado na base do encurtamento do diferencial entre os sexos nos últimos anos. Aliás, a percentagem de homens a trabalhar a tempo parcial é, no contexto europeu, das mais elevadas. Como ilustrou a figura 42, trata-se do sexto país com maior

[365] Os países nórdicos, à excepção da Finlândia, apresentaram no período do pós-guerra, taxas de emprego a tempo parcial com valores acima da média dos países da Europa. Tal deveu-se ao facto de, na altura, no quadro de uma conjuntura de escassez de mão-de-obra e de expansão do sector dos serviços, se tivesse procurado fomentar o emprego das mulheres sem, com isso, pôr em causa o modelo masculino como fundamental provedor de sustento económicos das famílias (Smith, Fagan e Rubery, 1998). Todavia, a tendência, nos anos 70 e 80, tem sido no sentido da estabilização e, mais recentemente, registou-se mesmo um relativo declínio (cf. McRae, 1998; Emerek, 1998; Drew, 2000; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000; Silvera 2000a). Confirma-se, portanto, que o TTP assume contornos e expressões muito diversificadas entre os vários países que integram a Europa dos quinze. Margaret Maruani (2003) apresenta-nos três configurações possíveis de TTP na Europa: a dos países do Sul, onde o TTP tem um significado marginal, apesar de não haver também aqui um modelo uniforme (há países em que as baixas percentagens de emprego a TP feminino estão associadas a taxas de actividade feminina particularmente elevada - como é o caso de Portugal -,e outros onde a fraca expressão do TP feminino coexiste com taxas de actividade feminina igualmente baixas - como ilustram os casos da Grécia, Espanha e Itália. Numa segunda configuração, estão incluídos aqueles países onde o TTP está sobretudo relacionado com o aumento da taxa de participação no mercado de trabalho feminina. Aqui, podem ser distinguidas duas subrealidades: a dos países onde o TTP constitui um meio fundamental pelo qual as mulheres acedem ao mercado de trabalho, principalmente depois do nascimento dos filhos, conjugando-se, portanto, com a descontinuidade das trajectórias profissionais (Alemanha, Reino Unido e Holanda); e o modelo escandinavo (Dinamarca e Suécia), onde o TTP é o regime de duração de trabalho mais comum e assim prevalece dominante ao longo do ciclo de vida das mulheres, coexistindo com taxas de actividade feminina elevadas e com elevados níveis de protecção social. Em terceiro, surge a figura dos países onde o incremento TTP está associado à crise de emprego e, portanto, é tido socialmente como uma instrumento de combate ao desemprego (como exemplificam os casos da França e da Bélgica), conjugando-se com taxas de actividade feminina relativamente elevadas (situação mais evidente no primeiro país). De facto, em França, esta relação jurídica de trabalho tem sido fomentada pelo Estado visando, no contexto das iniciativas governamentais, reduzir os níveis de desemprego (partilha das horas de emprego disponíveis). Um acervo de iniciativas no sector público tem, por conseguinte, procurado promover a articulação entre a vida profissional e a vida familiar (e.g. Taddei, 1998; Fagnani, 1998; Meulders, 1998; Gregory e Windebank, 2000). Contudo, em meados dos anos 90, um dos temas quentes, naquele país, assentava precisamente nas novas discriminações despoletadas pelas formas flexíveis de trabalho emprego.

[366] Na Europa (UE15), a taxa de feminização do TP rondava os 79,3% em 2002 (cf. Eurostat, 2003d). Em Portugal, a feminização deste regime é particularmente expressiva no sector terciário (77%) (para evolução da taxa de feminização desta modalidade em Portugal, veja-se quadros II.63 e II.64 em anexo).

percentagem de emprego a TP masculino, depois da Holanda, da Suécia, da Dinamarca, do Reino Unido e da Finlândia (veja-se também Ruivo, *et al.,* 1998; Santana e Centeno, coord. *et al.,* 2001).

Figura 43 - Evolução do emprego a tempo parcial em Portugal, por sexo (%)[367]



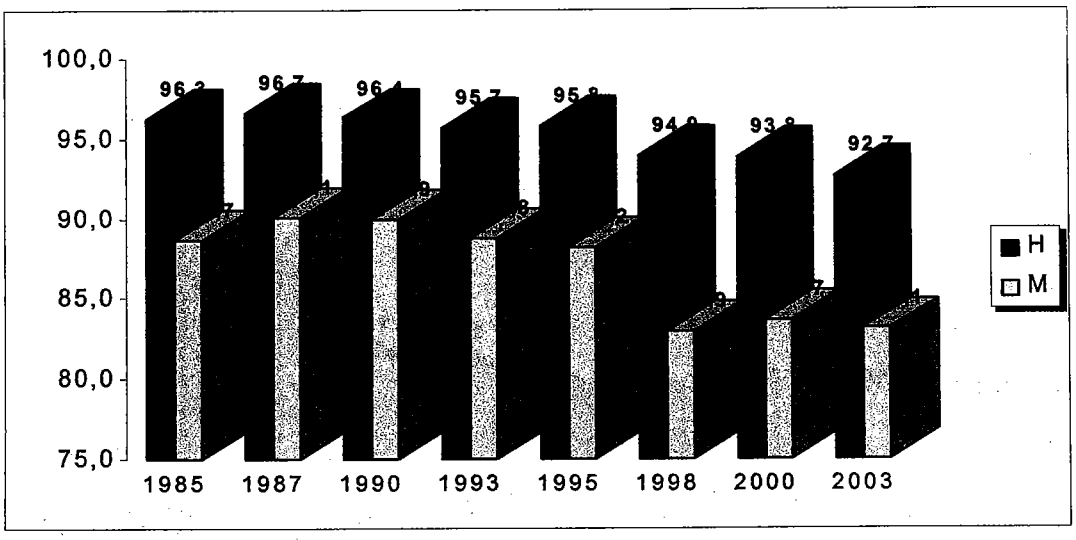
Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

Quer portanto dizer que, seguindo o raciocínio de Margaret Maruani (1991:25), se trata de uma forma de emprego socialmente construída como feminina. Não só os empregadores, quando disponibilizam este regime de trabalho, têm em mente a contratação de mulheres, como estas, dadas as expectativas interiorizadas quanto à sua participação no campo profissional e no domínio da família, "optam" por este regime de trabalho. Parafraseando a autora, " Do norte ao sul da Europa, quem diz trabalho a tempo parcial pensa 'mulher' (Maruani, M., 2003:79, tradução livre).

Apesar de um declínio ligeiro do regime de trabalho a tempo inteiro, podemos verificar (figura seguinte) que este tem tido particular incidência junto da mão-de-obra feminina: no período em análise (entre 1985 e 2003) há assim um decréscimo do trabalho a tempo inteiro em cerca de 3,6% no caso dos homens e de aproximadamente 5,3% no caso das mulheres. Tomando como referência apenas os dados obtidos após a última quebra de série, constata-se um declínio do TTI em 1,3% no caso dos homens e um aumento residual (0,2%) no que tange às mulheres.

[367] A figura apresenta-nos as percentagens em relação ao total de emprego feminino e masculino, bem como ao total de emprego.

Figura 44 - Evolução do número de trabalhadores/as a tempo completo por sexo (% da população empregada masculina ou feminina)

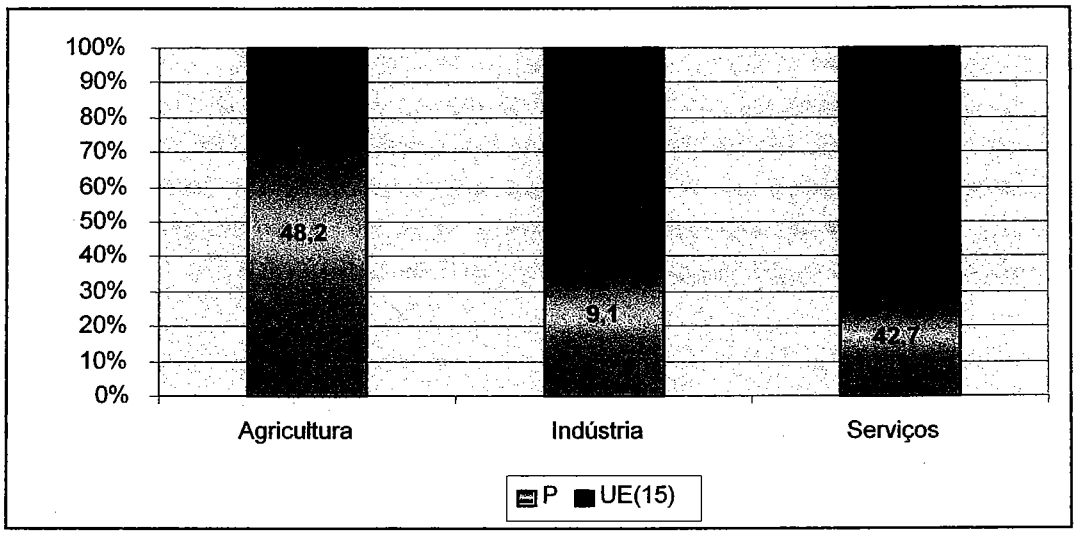


Fonte: Cálculos próprios com base no INE, *Inquérito ao Emprego,* médias anuais.
Nota: Quebra de série em 1992 e 1998.

3.3.2. Trabalho a tempo parcial e terciarização

Em Portugal, como se pode verificar na figura seguinte - e em claro contraste com a média da UE(15) -, quase metade dos/as trabalhadores/as a trabalho a tempo parcial estão concentrados/as no sector da agricultura (enquanto na UE esse valor é muito baixo – aproximadamente de 4%). Segue-se o sector dos serviços, ainda que, neste caso, a média da UE seja claramente mais elevada (veja-se também quadro II.65 em anexo).

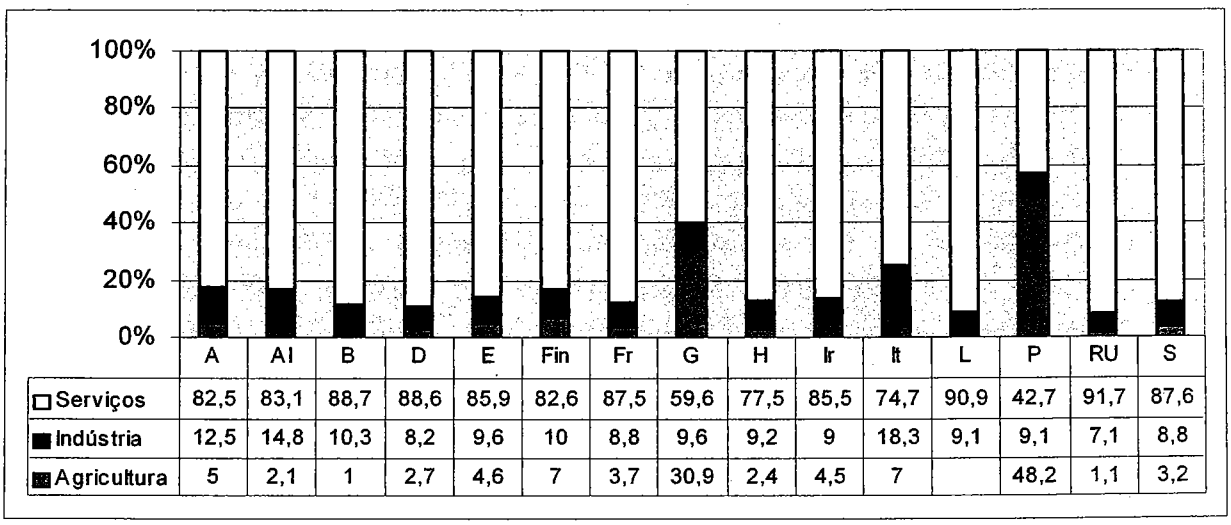
Figura 45 - Distribuição dos/as empregados/as a tempo parcial por sector de actividade em Portugal e na UE, em 2002 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.
Nota: valores em % em relação ao total de população empregada em Portugal e em relação ao total de população empregada na UE(15).

A figura seguinte apresenta-nos o emprego a TP nos vários países europeus, por sector de actividade. É, pois, evidente um panorama muito diversificado: o peso que o sector agrícola tem no emprego a tempo parcial em Portugal só tem paralelo na Grécia, ainda que, mesmo aqui, a incidência seja menor. Em todos os demais países, a percentagem de trabalhadores/as a TP neste sector de actividade é substantivamente inferior (em 10 países, é mesmo inferior a 5% do total de trabalhadores/as a TP).

Figura 46 – Distribuição dos/as empregados/as a tempo parcial por sector de actividade nos vários países da UE (15), em 2002 (%)



	A	AI	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	RU	S
Serviços	82,5	83,1	88,7	88,6	85,9	82,6	87,5	59,6	77,5	85,5	74,7	90,9	42,7	91,7	87,6
Indústria	12,5	14,8	10,3	8,2	9,6	10	8,8	9,6	9,2	9	18,3	9,1	9,1	7,1	8,8
Agricultura	5	2,1	1	2,7	4,6	7	3,7	30,9	2,4	4,5	7		48,2	1,1	3,2

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.

Focando a nossa atenção apenas no sector dos serviços (quadro abaixo), verifica-se que as mulheres a TP estão sobretudo a trabalhar no segmento "outros serviços" (onde se incluem os serviços pessoais e sociais). Tal é válido para dois terços das mulheres que prestam actividade no sector terciário em Portugal e para quase metade das mulheres europeias em geral. Os valores médios relativos aos homens empregados a TP na Europa sugerem que, tal como os portugueses, tendem a trabalhar no comércio, ainda que ali a proporção seja inferior em benefício de uma maior dispersão pelos demais segmentos.

Quadro 19 – Empregados/as a tempo parcial por subsector de actividade do sector dos serviços em Portugal e na UE(15), em 2002 (% em coluna)

	P		UE(15)	
	H	M	H	M
Comércio a grosso e retalho	43,9	20	23,2	21,7
Hotelaria e Restauração	*	5,3 **	11	6,9
Transportes e Comunicações	*	*	8,8	3,4
Actividades Financeiras	*	*	2,1	3,2
Actividades Imobiliárias	*	9,5	15,7	11,1
Administração Pública	*	*	6,1	6,8
Outros Serviços	19,3	60	33,2	46,9

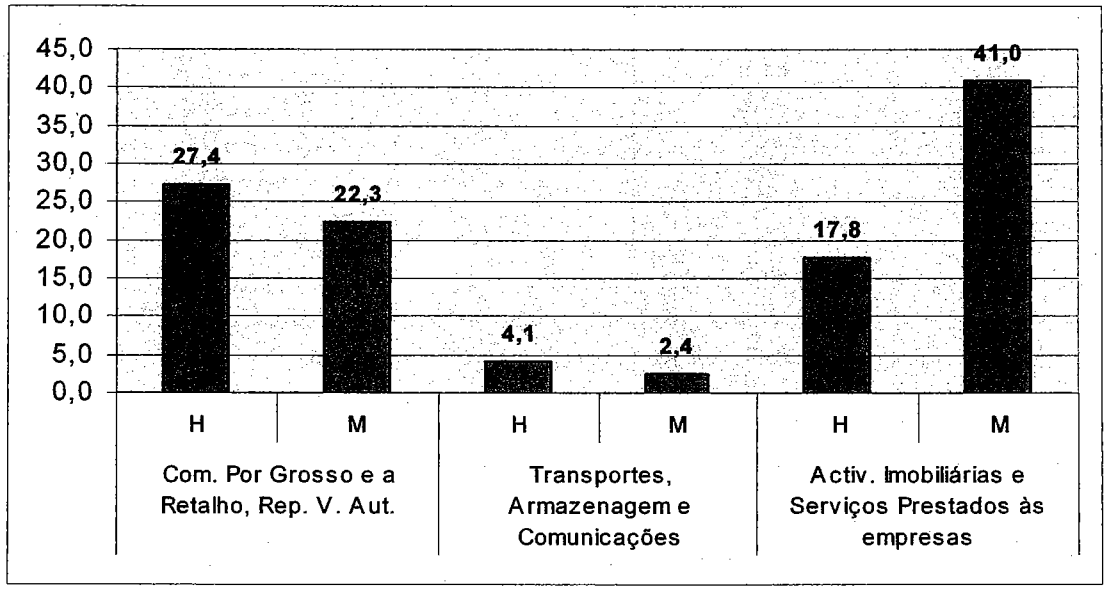
Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002,* 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas; ** - valores estimados; * - valores não disponíveis. Os valores dispostos no quadro referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas a tempo parcial no sector dos serviços.

As mulheres trabalham a TP mais que os homens em todos os sectores de actividade. A taxa de feminização do TTP no sector dos serviços é, em Portugal, muito significativa (77%, em 2003), ainda que tenha declinado nos últimos anos (em 2000, rondava os 81%), aproximando-se portanto da taxa de feminização na Europa dos quinze neste sector – 79%. Estabilizou, porém, no sector primário e decaiu no sector industrial (cf. quadro II.63 em anexo). Comparado o intervalo que dista entre 1985 e 2003, podemos dizer que, não obstante algumas oscilações pouco claras de permeio - e que têm de ser matizadas à luz das quebras de série verificadas no IE - , a situação não se alterou significativamente. A taxa de feminização do trabalho a tempo parcial nos serviços aumentou, tendo depois estabilizado. Manteve-se estável no sector primário e diminuiu no sector secundário.

Como anteriormente referido, o IEE não inclui o sector da agricultura – onde o peso do trabalho a tempo parcial é muito significativo; todavia, os dados disponíveis fornecem alguma informação complementar. Tomando como referência os sectores

em análise, apuramos que o número de homens a trabalhar a tempo parcial no comércio aumentou significativamente entre 1999 e 2001 (crescimento mais acentuado que no caso das mulheres). Segundo dados relativos ao último trimestre de 2001, é sobretudo no ramo "Actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas" e "Comércio por grosso e a retalho" que se concentra a maioria das mulheres que trabalham a TP – 41 e 22%, respectivamente (cf. figura seguinte e quadro II.66 em anexo). No caso dos homens, os sectores mais representativos são – além daqueles anteriormente descritos – o da construção e o da indústria transformadora (quadro II.67 em anexo).

Figura 47 - Homens e mulheres ao serviço em regime de trabalho a tempo parcial em três subsectores dos serviços, em 2001 (%)



Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Inquérito ao Emprego Estruturado, Janeiro de 2002 (valores referentes ao último trimestre de 2001).

3.3.3. Trabalho a tempo parcial, escalões etários, nível de habilitações e profissões

Em Portugal, o TTP é uma modalidade com particular representatividade junto daqueles/as com mais de 55 anos e que, na sua maioria, procuram essencialmente um complemento para a reforma ou um modo de se manterem ocupados (cf. figura II.18 em anexo e quadro II. 68 em anexo) (*vide* Rosa, T., coord., *et al.,* 2000a; Rebelo, 2001a). Aliás, e considerando dados recentes, o aumento de 2,1% nesta modalidade entre 2000 e 2001 foi sobretudo suportado por aqueles com mais de 55 anos (cf. OEFP, 2001). É, portanto, no que concerne as camadas mais jovens da

população que a situação de Portugal ressalta como contrastante em relação à da média europeia; com efeito, quer aqueles com idades entre os 15 e os 24 anos, quer os que se situam no escalão acima, têm proporções de participação a tempo parcial inferiores àquelas assinaladas na Europa dos quinze.[368] Portugal apresenta ainda a menor taxa de emprego feminino juvenil a tempo parcial, como demonstra o quadro seguinte.

Quadro 20 - Emprego feminino a tempo parcial, segundo o grupo etário, por país, na UE(15), em 2002 (%da população feminina empregada em cada escalão etário)

	15-24 anos	25-49 anos	50-64 anos	>65 anos
A	15,6	39,1	35,2	60,4
Al	17,5	41,2	45,2	72,7
B	26,4	38,5	40,3	40,7**
D	62,1	24,4	29,8	61,6**
E	21,6	15,9	17,9	32,1
Fin	43,0	11,8	16,7	61**
Fr	31,3	29,2	30,1	51,5
G	9,6	6,9	9,7	24,7
H	71,7	71,2	79,4	88,7
Ir	27,7	27,6	44,8	55,7**
It	14,8	17,9	12,8	15,3
L	7,8 **	28,4	37,5	*
P	8,8	10,0	26,3	63,1
RU	41,4	41,1	50,6	87,2
S	54,2	26,9	34,6	83,1
UE	31,1	32,3	37,2	63,3

Fonte: Eurostat, *Labour Force* Survey 2002, 2003.
Nota: * dados não disponíveis; ** valores podem não ser fiáveis devido à dimensão reduzida da amostra.

Olhando para o grupo etário que coincide com a fase da maternidade das mulheres (25-49 anos), as trabalhadoras portuguesas são aquelas que, a seguir à Grécia, menos trabalham a tempo parcial – ao invés do que sucede na Holanda (10% contra 71%, respectivamente). Todavia, e como posteriormente se desenvolverá, tal não é propriamente reflexo de um maior grau de modernização das relações de género. Na Europa dos quinze, e no caso das mulheres em particular, o TTP é particularmente expressivo entre aquelas que têm mais de 65 anos, seguindo-se o intervalo de idades que oscila entre os 50 e os 64 anos.

Enquanto para os homens o emprego a tempo parcial é sobretudo um fenómeno acidental e temporário, no caso das mulheres as motivações têm raízes mais

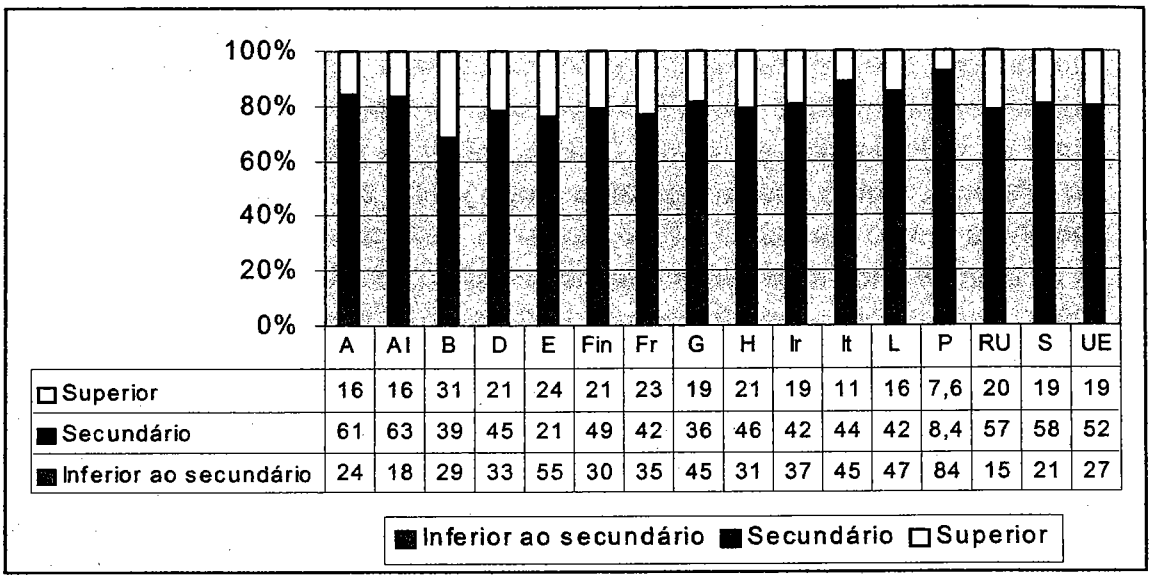
[368] Facto que denota que, entre os jovens europeus, a articulação entre a vida escolar e o mercado de trabalho é uma estratégia relativamente mais recorrente do que em Portugal, e se tem acentuado sobretudo depois de 1997, muito em particular na Holanda e Dinamarca (C.E., 2001a).

estruturais (cf. e.g. Delsen, 1998; Meulders, 1998; Ginn e Arber, 1998; Gasparini, 1998; Kergoat, D., 1998; Fagan e Burchell, 2002). Na Europa em geral, no que se refere aos primeiros, trata-se de uma modalidade sobretudo expressiva nas faixas etárias dos 14 aos 24 anos e acima dos 65 anos, correspondendo, primeiro, ao período em que os jovens procuram conciliar a actividade estudantil com um trabalho remunerado; e, depois, a uma fase de transição para a reforma e para o termo do ciclo de vida activa (cf. Delsen, 1998). A situação das mulheres tende a ser diferente, sendo que, em geral, o grupo jovem corresponde aquele que menos trabalha a tempo parcial. O TTP é, portanto, mais expressivo na franja etária entre os 25 e os 49 anos e naquelas que lhe sucedem (cf. Plantenga, J., 1995; Delsen, L. 1998). Neste sentido, parafraseando J. Plantenga: "O emprego a tempo parcial não é para as mulheres um fenómeno que apenas tem lugar no início da vida profissional; trata-se, sobretudo, de uma modalidade que permite combinar o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares e domésticas" (1995: 9, tradução livre).

Uma análise dos níveis de habilitações daqueles/as que trabalham a TP na Europa, leva-nos a concluir que Portugal ressalta como o país da UE onde mais de 80% da mão-de-obra tem um reduzido nível de habilitações (ensino básico ou menos) (cf. figura II.19 em anexo). Se é verdade que a proporção de trabalhadores/as com nível de habilitação superior é, na UE(15), relativamente diminuto (a média é de 20%), Portugal apresenta o valor mais baixo (aproximadamente 7%). A média na UE, no que toca a trabalhadores/as a TP com o nível secundário é de 51%, mas em Portugal a proporção de trabalhadores/as nestas condições é inferior a 11%.

Focando a atenção no emprego a TP feminino (figura seguinte), as mesmas conclusões podem ser realçadas: Portugal destaca-se por ser o país onde as mulheres empregadas a TP detêm menos habilitações; com efeito, a esmagadora maioria das trabalhadoras a TP (84%) tem habilitações abaixo do nível secundário, isto é, até 9 anos de escolaridade – valor que se prende, em parte, com o peso que o sector primário tem no emprego a TTP em Portugal (sector onde, como é consabido, a maioria da população trabalhadora detém baixos níveis de escolaridade). É também o país onde as mulheres com nível de escolaridade superior menos trabalham de acordo com este regime de tempo de trabalho.

Figura 48 - Mulheres empregadas em regime de TP por nível de habilitação, nos vários países da UE(15) (%)

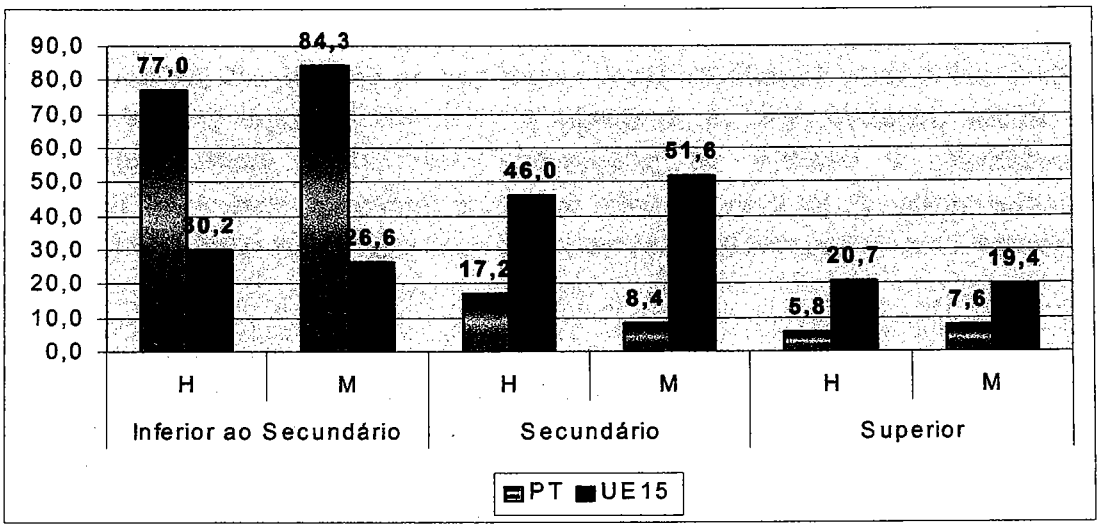


	A	AI	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
Superior	16	16	31	21	24	21	23	19	21	19	11	16	7,6	20	19	19
Secundário	61	63	39	45	21	49	42	36	46	42	44	42	8,4	57	58	52
Inferior ao secundário	24	18	29	33	55	30	35	45	31	37	45	47	84	15	21	27

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Notas: Não inclui não-respostas. Os valores dispostos na figura referem-se ao total de população feminina empregada a TP.

Os homens em Portugal, claramente menos escolarizados que a média dos homens europeus (UE(15), são portadores de níveis de habilitações relativamente mais elevados que as mulheres (nível secundário), como pode ilustrar a figura seguinte (repare-se que é mais elevada, porém, a percentagem de mulheres com nível de habilitação superior).

Figura 49 - Emprego a TP em Portugal e na UE(15), por nível de habilitação, por sexo, em 2002 (%)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.

Notas: Não inclui não-respostas. O valor referente aos homens portugueses com nível de escolaridade superior é estimado. As percentagens dispostas na figura referem-se ao total da população masculina e ao total da população feminina empregadas a TP.

É possível ainda constatar que a idade introduz um matiz importante: é, efectivamente, entre a população empregada de mais idade que a questão dos baixos níveis de escolaridade se coloca com maior premência (veja-se quadro II.69 em anexo). Como se pode confirmar no quadro seguinte, no nosso país, a maioria dos/as trabalhadores/as a TP pertencem ao ramo da agricultura e pescas (situação que, como previamente referido, contrasta largamente com a média europeia), seguindo-se – no caso das mulheres – o grupo daquelas que integram ocupações não qualificadas (trabalhadoras indiferenciadas).

Quadro 21 - Emprego a tempo parcial, segundo o sexo em Portugal e na UE(15), por categoria profissional, em 2002 (%)

	P		UE(15)	
	H	M	H	M
Quadros superiores / Quadros dirigentes	5 **	2,4	4,9	2,6
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	*	5	14,4	9,4
Técnicos/as e Profissionais de nível intermédio	*	*	12,1	15,7
Pessoal administrativo e similares	*	4,2	7,7	19,8
Pessoal dos serviços e vendedores/as	7 **	8,1	16,6	28,5
Trabalhadores/as agricultura e pescas	55,7	41,7	6,4	2
Operários/as, artífices e similares	11,4	4,5	9,7	1,8
Operadores/as de máquinas e trabalhadores/as de montagem	*		7,2	1,8
Trabalhadores/as não qualificados	9,5	32	18,8	17,5

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003, cálculos próprios.
Nota: não inclui não respostas; ** - valores estimados; * - valores não disponíveis. As percentagens dispostas no quadro referem-se ao total da população feminina e masculina empregada a TP)

Em geral, observando a média da UE(15), é possível concluir que é claramente diminuto o número de trabalhadores/as a TP no grupo de "Quadros superiores e dirigentes", designadamente. Esta modalidade de emprego é mais comum entre o pessoal administrativo, o pessoal dos serviços e vendedores, bem como entre os/as trabalhadores/as indiferenciados/as (cf. Eurostat, 2003d:138-139).

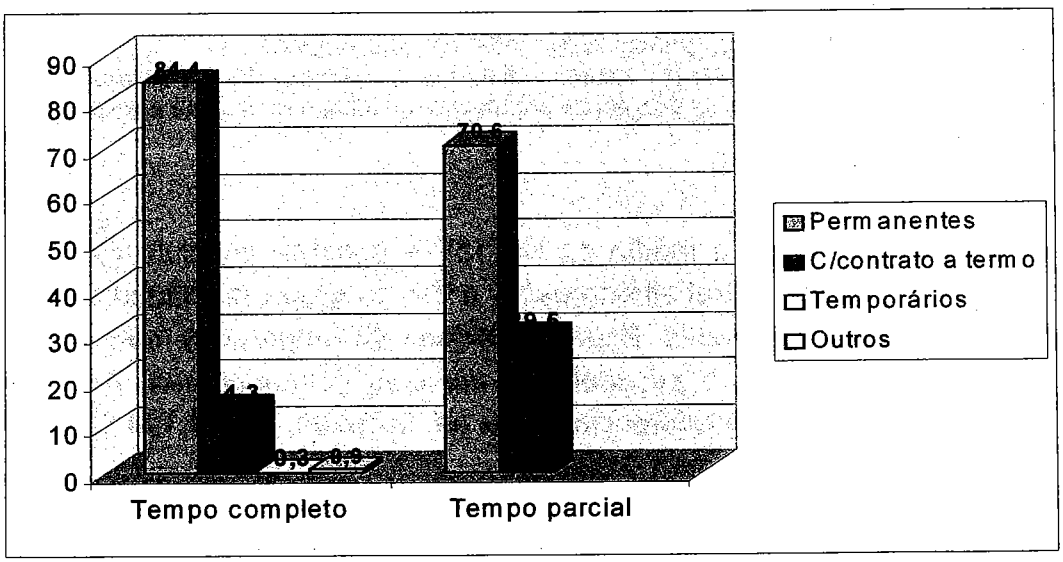
Observando a população feminina na UE(15), é de facto entre o grupo profissional "Pessoal dos serviços e vendedores" que encontramos a maior proporção de trabalhadoras a TP (29%) – número que é particularmente elevado no caso da Suécia (45%) (cf. quadro II.70 em anexo) -, seguindo-se aquelas que têm profissões administrativas (cerca de 20%) e as trabalhadoras não qualificadas (17,5%). A Irlanda e a Holanda são os países onde, ainda que num registo baixo, encontramos mais mulheres a TP no grupo de "Quadros superiores ou dirigentes" –

6% e 5%, respectivamente. A Bélgica destaca-se no caso das mulheres que integram o grupo de profissionais altamente qualificados/as (21%). Já entre o grupo dos/as trabalhadores/as indiferenciados/as, é na Espanha que se verifica o maior número de mulheres a TP: cerca de 37%, seguindo-se Portugal (32%) e o Luxemburgo (30%). Ao invés, é na Suécia que se verifica o menor número de mulheres a TP naquele grupo (11%).

3.3.4. Emprego a tempo parcial: vínculos contratuais e motivos inerentes à prestação de trabalho neste regime

Como se pode verificar, os/as trabalhadores/as a tempo parcial são mais vulneráveis às contratações a termo que aqueles/as que trabalham a tempo inteiro. Em 2001, praticamente 30% dos/as trabalhadores/as a TP estavam vinculados/as por um contrato a termo – veja-se figura seguinte. Este facto, de resto persistente, tem sustentado o argumento segundo o qual o trabalho a tempo parcial representa "uma forma de subemprego reservada às mulheres, fazendo parte de um processo de pauperização invisível" (Cattanéo, 1999:1, tradução livre); ou, na perspectiva de M., Maruani, um *gueto* que acentua a lógica segregativa entre os sexos (1991:25).

Figura 50 –Trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial por tipo de contrato , no último trimestre de 2001 (%)

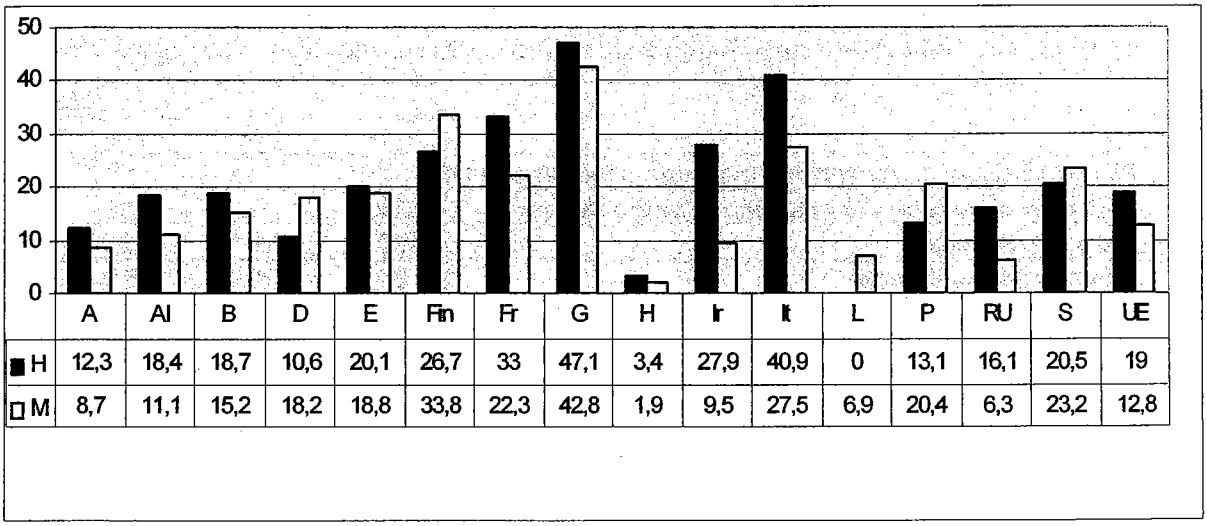


Fonte: Adaptado de DETEFP-MTS/MSST, Inquérito ao Emprego Estruturado, Julho 97/Julho 00 e Janeiro de 2002.

Em média (UE15), o TTP é mais involuntário para os homens do que para as mulheres.[369] Países como a Dinamarca, Portugal, Finlândia e, em menor grau, a Suécia, lideram, porém, na situação inversa. A Holanda figura como o país onde a involuntariedade associada ao trabalho a tempo parcial é menor (apenas 2% das mulheres e aproximadamente 3% dos homens evocaram razões externas à sua vontade). Tal ocorre por oposição à Grécia, à Finlândia e à Itália, onde a maioria dos/as trabalhadores/as envolvidos/as neste regime de tempo de trabalho refere estar involuntariamente.

Em Portugal, a involuntariedade é menor entre os homens – facto que nos leva a supor que, para estes, o TTP corresponde essencialmente a uma situação transitória na idade jovem, ou a um complemento ocupacional e remuneratório no período da reforma, ou ainda, noutros casos, a um meio de acesso a um rendimento adicional (veja-se figura abaixo). No caso das mulheres, o TTP é involuntário para cerca de um quinto das mesmas - e, sobretudo, para aquelas que têm idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos (cf. Eurostat, 2003d: 142-143). Trata-se, porventura, da única oportunidade de emprego disponível ou corresponde à necessidade de atender aos afazeres domésticos e familiares (cf. e.g. Vaz, I., 1997; Cerdeira, *et al.*, 2000; Santana e Centeno., coord., *et al.* 2001; Rebelo, G., 2002a).

Figura 51 - Trabalho a tempo parcial feminino e masculino involuntário por país, na UE, em 2002 (% da população masculina e feminina a TP)



	A	Al	B	D	E	Fin	Fr	G	H	Ir	It	L	P	RU	S	UE
H	12,3	18,4	18,7	10,6	20,1	26,7	33	47,1	3,4	27,9	40,9	0	13,1	16,1	20,5	19
M	8,7	11,1	15,2	18,2	18,8	33,8	22,3	42,8	1,9	9,5	27,5	6,9	20,4	6,3	23,2	12,8

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey 2002*, 2003.

[369] Seguindo o raciocínio de Shirley Dex (1988), o TTP é voluntário quando as motivações advêm da própria oferta de mão-de-obra. Em Portugal, e à luz da leitura sindical, é voluntário sempre que reversível, isto é, sempre que o/a trabalhador abrangido possa transitar para TTI assim que o desejar (cf. Santana e Centeno (coord.) *et al.*, 2001).

Nota: Luxemburgo: valor não disponível no caso dos homens e estimado no que se refere às mulheres a TP.

Lamentavelmente, os dados estatísticos acerca dos motivos subjacentes ao trabalho a tempo parcial fornecem-nos uma informação muito limitada (v. quadro 22, abaixo). Repare-se, pois, que os mesmos não nos dão conta dos motivos evocados por 23% das mulheres e por 29% dos homens. Aproximadamente um quinto das mulheres trabalhadoras a TP no nosso país (valor superior ao dos homens, por um lado, e à média das mulheres europeias, por outro), mencionou não ter conseguido encontrar emprego a tempo inteiro. Um número residualmente mais elevado referiu não ter pretendido um emprego a TI (sendo esta a razão que mais sobressai entre as mulheres europeias em geral).

Retomando o nosso país, a maior diferença entre os sexos regista-se no *item* "doença e deficiência" – o qual, no cotejo entre os motivos apresentados no inquérito, prepondera nas respostas dos indivíduos do sexo masculino - e naquele que diz respeito à necessidade de "prestar cuidados a crianças ou adultos dependentes" – motivo, de resto, não evocado por nenhum homem em Portugal, e que exprime a situação de 14% das mulheres portuguesas e de praticamente 32% das mulheres europeias (valor médio). A necessidade de compatibilização com os "estudos/formação" é o motivo menos evocado em Portugal, sobretudo por parte das mulheres (*vide* também Santana e Centeno, coord., *et al.,* 2001).

Quadro 22 - Emprego a tempo parcial, segundo o sexo em Portugal e na UE(15), por motivo, em 2002 (% da população masculina ou feminina com emprego a TP)

	P		UE(15)	
	H	M	H	M
Não conseguiu encontrar um emprego a tempo inteiro	13,1	20,4	19	12,8
Não quis encontrar um emprego a tempo inteiro	23,2	21,9	31	32,2
Estudos/formação	6,2 **	3,9 **	23,6	7,6
Doença ou deficiência	27,6	16,9	5,9	2,4
Presta cuidados a criança ou adulto dependentes		14	4,2	31,5
Outro motivo mencionado	29,2	23	11,8	11,7
Nenhum dos motivos mencionados			4,5	2

Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 200,*2003.
Nota: ** valor estimado.

Em suma, podemos dizer, a partir das estatísticas disponíveis que, quer na Europa dos quinze em geral, quer em Portugal, a situação de TTP tem poucos pontos de contacto com o livre arbítrio, a liberdade individual ou a escolha (cf. Maruani, 2003). O estudo sobre as preferências relativamente ao horário de trabalho, realizado em 1998 sob a égide da Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e de

Trabalho, conclui que um número expressivo de europeus prefere o trabalho a tempo inteiro ao de duração parcial – o que não exclui o desejo de trabalhar menos horas.[370] Sublinhe-se ainda que mais mulheres (16%) do que homens (9%) preferiam ter um horário semanal mais longo. Este estudo permitiu ainda constatar que a preferência pelo trabalho a tempo parcial é essencialmente partilhada por aquelas mulheres que são mães de crianças de tenra idade; já aquelas que são mães de crianças acima dos 5 anos preferem horários mais longos. No que se refere aos homens, a paternidade praticamente não influi nas preferências em matéria de horário de trabalho; aliás, os homens com filhos/as tendem a trabalhar mais horas do que aqueles que não os têm (cf. Fagan e Burchell, 2002).[371]

[370] Em relação a Portugal, como sugere J.M. Varejão (1996), no cotejo entre redução do horário de trabalho e aumentos salariais, não podendo obter ambos (nem tampouco redução do tempo de trabalho com compensação salarial integral), os/as trabalhadores/as mais facilmente abdicarão da primeira reivindicação. Também o estudo coordenado por João Freire (2000) dá conta da valorização do tempo dispendido em trabalho pago – realidade que não é alheia a uma disposição pragmática induzida pela necessidade de elevar os níveis de rendimento e satisfazer as necessidades materiais. " (...) a generalidade dos trabalhadores portugueses manifesta uma certa disponibilidade para manter ou mesmo vir a ocupar mais tempo no trabalho do que acontece igualmente, tornando assim duvidosos os efeitos sobre a subida do volume de emprego por força da redução do horário normal de trabalho" (Freire, J. coord., *et al.*, 2000: 274; realçado original). Neste mesmo sentido, Gerhard Bosch (1999: 138) salienta que uma condição essencial para que os/as trabalhadores/as aceitem trabalhar menos horas é a possibilidade de acesso a uma remuneração "adequada" – situação que é apenas viável nas sociedades mais ricas. Nestas, à imagem da pirâmide de necessidades formulada por Maslow, à medida que os rendimentos aumentam e os indivíduos vêem satisfeitas as suas necessidades básicas e essenciais, surge o desejo de aumentar o tempo para a família, para a formação ou para o lazer; a própria sociedade em geral está então em condições redistribuir os ganhos de produtividade, não na forma de aumentos salariais, mas sim por via da redução do tempo consagrado ao trabalho remunerado. A estes factores, acresce ainda uma especificidade do tecido empresarial português, o qual, sendo fortemente dinamizado por PME e dependente de baixos salários e trabalho intensivo, é pouco permeável à redução do tempo de trabalho. Um estudo europeu, financiado pela Comissão Europeia e levado a cabo em 1996, analisou as expectativas dos jovens de ambos os sexos relativamente ao emprego e à vida familiar (estudo que incidiu sobre cinco países europeus - Portugal, Reino Unido, Irlanda, Noruega e Suécia). Ali se constata que a maioria dos/as jovens considera o trabalho a tempo parcial mais adequado que o regime a tempo inteiro para mulheres que sejam mães de crianças pequenas. No entanto, as autoras interpretam esta opinião dos jovens à luz dos condicionalismos políticos e institucionais locais e nacionais (cf. Brannen e Smithson, 1998).

[371] Uma minoria de homens com filhos expressa, contudo, a sua preferência pela modalidade de trabalho a tempo parcial, o que expressa a lenta modernização dos papéis de género (Fagan e Tracey, 2001).

4. Dinâmicas familiares e articulação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional

Subjacente ao desenvolvimento da presente dissertação está o pressuposto que a esfera do trabalho remunerado e a do trabalho não remunerado estão profundamente imbricadas e que, neste sentido, não é possível analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho, na esfera do trabalho remunerado, sem atender ao seu papel na esfera doméstica e familiar. Partilhamos, assim, do argumento segundo o qual – e tomando de préstimo as palavras de Ana Nunes de Almeida (1986b: 303) – as esferas do trabalho e da família são estreitamente cúmplices e solidárias.[372] Assim sendo, apenas uma análise multifacetada que incida sobre a "total organização social do trabalho" pode permitir compreender as mudanças ocorridas nas relações de género (cf. e.g. Almeida, 1985, 1986a, 1986b, 1993; Pateman, 1988; Guerreiro, 1996; Kergoat, 1998; Leira, 1998; Mahon, 1998; Crompton e Fiona, 1999; Perista e Chagas Lopes, 1997, 1999; Bradley *et al.*, 2000; Méda, 2001b; Torres, 2002; Barrère-Maurisson, 2003). Como aqui se disse noutro momento, esta suposição acarretou fortes desafios teóricos e metodológicos; ainda que o tronco fundamental da presente dissertação tenha raízes na Sociologia do Trabalho e do Emprego, procurou-se trazer a lume algumas das problemáticas desenvolvidas, designadamente, no seio da Sociologia da Família e dos Estudos sobre o Género em geral.

Neste capítulo observamos, num primeiro momento, as principais dinâmicas ocorridas nas estruturas familiares; num segundo, as relações de género na família e a divisão/partilha das tarefas domésticas e do trabalho de cuidar; num terceiro, focamos as assimetrias nas relações de género no domínio do lazer. Por fim, a nossa atenção recai sobre o papel do Estado no apoio à articulação entre trabalho e família, observando a rede pública de infra-estruturas de apoio às famílias e as redes de apoio informais, bem como as políticas estatais de protecção à maternidade e à paternidade em contexto laboral.

---

[372] Foi com base neste pressuposto que a autora analisou as estratégias familiares em torno do movimento migratório do campo para a cidade, bem como – e no que respeita designadamente às famílias operárias – a interrelação entre o quotidiano fabril e o familiar (*vide* Almeida 1985, 1986a, 1986b, 1993). Maria das Dores Guerreiro (1996) debruçou-se sobre a malha de relações que se entrecruzam entre a vida familiar e a actividade empresarial (PME), tendo posto em evidência os vários tipos de relações assumidas entre a família e a empresa, assim como os vários estatutos socioempresariais das mulheres dos empresários. Daqui foi possível concluir que estes " (...) indiciam situações (...) complexas, de entrecruzamento e sobreposição parcial da esfera familiar e da esfera empresarial, do espaço doméstico e do espaço profissional, das relações de parentesco e das relações de trabalho" (*id. ibid.*: 159). Sobre a participação das mulheres na empresarialidade, veja-se também M. L. Rodrigues (1991); Assunção (2003).

4.1. Relações de género e novas dinâmicas familiares

4.1.1. Novas estruturas familiares

Se é verdade que o núcleo familiar predominante prevalece o de "casal com filhos/as" (segundo o Censo 2001, tal situação abrangia 56,7% do total de núcleos familiares)[373] (cf. INE, 2004b:5), as transformações nas estruturas familiares são visíveis. Estão patentes, por exemplo, no aumento de novas formas familiares (famílias monoparentais, famílias recompostas ou reconstituídas), no incremento do número de pessoas que vivem sós e no de casais sem filhos/as, bem como no crescimento do número de famílias formadas por casais do mesmo sexo (cf. e.g. Almeida e Wall, 1995; Torres, 1996; Almeida, Guerreiro, *et al.*, 1998; Barreto, 2000; Lobo e Conceição, 2003; Guerreiro, 2003; Wall, 2003; Ferreira, P. 2003; Aboim, 2003).

As famílias compostas por casais sem filhos/as representavam, em 2001, praticamente 31% do total de núcleos familiares (cf. INE, 2004b:5). As famílias unipessoais correspondiam a aproximadamente 17% do total de famílias e eram sobretudo de composição feminina, representando um acréscimo de 45% em relação a 1991 (INE, 2004b).[374] Também as famílias monoparentais (forma familiar em que uma mãe ou um pai vive com os/as filhos/as e sem cônjuge (Wall, 2003)) se têm expandido no decurso da última década. Os núcleos familiares compostos por mães com filhos/as perfaziam 10% do total de núcleos familiares; já aqueles formados por pais com filhos/as correspondiam a 1,6% daqueles (recorde-se que, em 1991, esses valores se cifravam em 7,9% e 1,3%, respectivamente) (INE, 2004b:5). Esta forma de família é, portanto, predominantemente composta por mulheres que têm a guarda dos/as filhos/as, que são mães solteiras ou que são viúvas com filhos/as; com efeito, do total de famílias monoparentais com pelo menos um filho menor de 18 anos de idade, 86,4% são encabeçadas por mulheres mães (cf. Wall, 2003:52).[375]

No que respeita a dimensão média dos agregados familiares, esta tem vindo a estreitar-se; na verdade, passou de uma dimensão média de 3,8, em 1960, para 2,8

[373] Já segundo o Censo de 1991, esse valor rondava os 61%.

[374] Tal prende-se também com o número de mulheres viúvas, divorciadas/separadas, o qual supera o dos homens na mesma situação. Cabe referir o peso dos/das jovens neste tipo e agregados (*vide* Aboim, 2003) e, ainda, o factor longevidade associado ao aumento da esperança média de vida e consequente envelhecimento da população – 51% das pessoas sós eram, de acordo com o Censo 2001, idosas (cf. Guerreiro, 2003: 47).

[375] De acordo com o último recenseamento (Censo 2001), houve um aumento de 2,3% das famílias monoparentais em relação a 1991 – ano que em que 84% das famílias monoparentais eram constituídas por mães sós com filhos. Logo, é possível inferir que, num intervalo de dez anos, se mantém a "tendência para a atribuição da custódia dos filhos à mulher quer a seguir a um nascimento fora do casamento sem coabitação quer após separação ou divórcio" (INE, 2002: 29).

pessoas em 2001; a percentagem de agregados com mais de cinco pessoas reduziu-se substancialmente naquele intervalo temporal: de 17,1% para 3,3% (*id. ibid.*). Pese embora a tendência decrescente, a dimensão das famílias em Portugal permanece uma das mais elevadas da Europa, a par da Espanha e da Irlanda (INE, 2004b).

O recasamento, após divórcio ou viuvez, é também cada vez mais frequente, sobretudo entre os homens, dando frequentemente lugar à génese de famílias recompostas ou reconstituídas (famílias que decorrem de recasamentos ou recoabitações e nas quais existem filhos/as de relacionamentos anteriores). São ainda os homens que mais tendem a recasar até idades mais tardias, enquanto as mulheres o fazem preferencialmente até aos 35-39 anos de idade. O intervalo de tempo que medeia entre o fim de um casamento e o início de outro é também mais reduzido nos homens, sendo que estes tendem a recasar num período inferior a um ano sobre a dissolução do anterior casamento (cf. CIDM, 2001a; INE, 2002; Lobo e Conceição, 2003; Ferreira, 2003). Em 2001, de acordo com o Censo, as famílias recompostas correspondiam a 1,7% do total de núcleos familiares residentes de casais, e a maioria (55,9%) tratava-se de casal recomposto "de facto". Todavia, quer na situação "de direito", quer na "de facto", predominava a existência de filhos/as – 65% e 61,3%, respectivamente (cf. Ferreira, P. 2003: 70-71).

Os estudos sociológicos sobre a família realizados em Portugal são unânimes em inferir que " (...) não existe uma única forma de viver e de estar em família" (Almeida e Wall, 1995: 50) e que as transformações presenciadas espelham, em simultâneo, traços de modernidade e de tradicionalismo (Almeida e Guerreiro, *et al.*, 1998: 76; *vide* também e.g. Guerreiro e Romão, 1995; Torres, 1996, 2001; 2002; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Barreto, org, 2000; Aboim e Wall, 2002; Ferreira e Aboim, 2002; Vasconcelos, 2002).

4.1.2. Novos padrões de nupcialidade

Os dados estatísticos oficiais são claros acerca dos novos comportamentos em torno da nupcialidade: as mulheres e os homens têm vindo, em particular depois dos anos de 1980, a retardar cada vez mais a saída de casa dos pais e a idade do primeiro casamento – tendência, aliás, comum a todos os países da UE(15) e que espelha quer o prolongamento da vida escolar, quer o esforço desenvolvido no sentido de consolidar um percurso laboral e profissional estável (Eurostat, 2002b). Os estudos que em Portugal se têm debruçado sobre esta matéria relevam que se trata sobretudo do adiamento do casamento legal, não propriamente da conjugalidade. Esta tendência alia-se, portanto, a um decréscimo dos casamentos, sobretudo dos católicos, e a um aumento das uniões de facto (e.g. Almeida e Wall,

1995; Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall, 1998; Barreto, org., 2000; Ferreira, P. 2003).

O último recenseamento (Censo 2001) apurou que os casados sem registo correspondiam a 3,7% do total da população residente – o que significa que, em relação a 1991, houve um acréscimo de 96,1% (INE, 2003e). Ou, de outro prisma, olhando para a totalidade da população casada, aquela que está "sem registo" perfazia, em 2001, 6,9% - enquanto, segundo o Censo de 1991, equivalia a 3,9% (cf. Ferreira, P.M., 2003:69). O aumento da coabitação reflectiu-se quer entre os casais com filhos/as, quer entre aqueles que não os/as têm (*id. ibid.*).

Tal tendência significa que, cada vez mais, para determinados segmentos da população portuguesa, o casamento deixou de ser a única via legítima de acesso à conjugalidade ou à parentalidade (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Ferreira e Aboim, 2002; Ferreira, P. 2003). Mesmo assim, convirá recordar que, no contexto da União Europeia, os/as portugueses/as são aqueles/as que mais institucionalizam a relação conjugal e, comparativamente com os países do Centro e Norte, os/as que menos se divorciam (cf. Torres, A., 1992, 1996, 2001, 2002a). Recorde-se ainda que, desde a década de 1960, tem vindo a decrescer significativamente a celebração de casamentos católicos – enquanto em 1960 91% dos casamentos eram legitimados pela Igreja, esse valor veio a decair para 62,5% no ano de 2002 (cf. INE, 2003f:2).

Todavia, apesar de as mulheres portuguesas casarem cada vez mais tarde, as idades médias no que respeita ao primeiro casamento e ao nascimento do primeiro filho situam-se entre as mais baixas da UE (cf. Perista e Lopes, 1999). Em 2002, a idade ao primeiro casamento era de 28 anos no caso dos homens e de 26,4 anos no das mulheres (em 1991, era de 26,3 e 24,4, respectivamente) (cf. INE, 2004b). A taxa de nupcialidade[376] - que, em 1960, se situava nos 7,8 por mil e , em 1975, atingia o valor de 11,3 por mil (cf. Almeida e Wall, 1995: 35) - veio a decair subitamente nos anos consequentes tendo atingido, em 2001, a cifra de 5,7 casamentos por mil habitantes. Valor que, mesmo assim, prevalece um dos mais elevados da União Europeia (média de 5,1) (cf. INE, 2002).[377]

Quanto à dissolução de casamentos por divórcios, importa salientar que a taxa de divorcialidade[378] tem vindo a crescer de forma particularmente acentuada, sobretudo a partir da década de 1990; deste modo, em 2002, a taxa foi de 2,7

[376] Reporta à relação entre os casamentos registados e a população residente (cf. INE, 2002). A taxa de nupcialidade expressa o número de casamentos por 1000 habitantes.
[377] Dados mais recentes, referentes a 2002, revelam que a taxa de nupcialidade declinou para 5,4 casamentos por mil habitantes (INE,2003g, 2004b).
[378] Trata-se da relação entre os divórcios e a população residente. A taxa de divórcio expressa o número de divórcio por mil habitantes.

divórcios por mil habitantes (verificou-se um aumento de 128% em relação ao número de divórcios registados em 1991 - 1,1 por mil habitantes) (cf. INE, 2003b).[379]

O aumento da dissolução dos casamentos é tido como indiciador de um processo de modernização da vida familiar (cf. Torres, 1992,1996, 2001, 2002a) e articula-se com as mudanças socioeconómicas operadas na sociedade portuguesa - alterações emanadas do processo de democratização e do novo contexto político e legislativo, mas também do processo de urbanização e do menor controlo social, do crescimento das classes médias, do incremento do nível de escolaridade das mulheres e do afluxo generalizado das mesmas ao mercado de trabalho. Este último fenómeno, aliás, associa-se à procura de maior independência económica e simbólica, moldando e sendo moldado por valores em torno da procura de felicidade pessoal e pelo aumento das exigências individuais no plano amoroso. Neste sentido, atenuam-se os constrangimentos que se colocam(vam) à vontade de pôr fim a uma relação conjugal insatisfatória, ocorrendo – como refere Anália Torres (1996) - um processo de *dessacralização do casamento* (*vide* também e.g. Almeida e Wall, 1995; Almeida, *et al.,* 1998; Aboim e Wall, 2002; INE, 2003b; 2003f).[380]

---

[379] Ainda segundo este relatório do INE, tem-se registado um aumento dos divórcios por mútuo acordo em detrimento dos litigiosos, bem como a um crescimento acentuado dos divórcios em casamentos recentes (0-4 anos) e de longa duração (25 ou mais anos). Todavia, a maioria dos divórcios ocorre naqueles casamentos que têm uma duração entre os 5-9 anos. O grupo etário em que mais ocorre o divórcio, quer nos homens quer nas mulheres, é aquele que se situa entre os 30 e os 39 anos, ainda que seja de observar um aumento nos grupos etários mais avançados. O número de divórcios não é uniforme no território nacional: a região de Lisboa e vale do Tejo apresenta taxas de divorcialidade superior à média nacional – 3,3%, assim como o Algarve (3,2%), Madeira (3%), Açores (2,8). Já no Norte do país e no Alentejo, as taxas são inferiores – 2,8% e 2,2%, respectivamente (cf. INE, 2003b). Importa destacar que, segundo outro relatório do INE relativo a dados de 1999, Portugal mantinha ainda neste ano uma das mais baixas taxas de divorcialidade da União Europeia (taxa de 1,8), a par da Grécia e da Itália. Todavia, num intervalo temporal relativamente curto (três anos), Portugal passou a equiparar-se àqueles países com maior número de divórcios entre a população, como é o caso da Dinamarca (2,7%), da Bélgica (2,9%), da Suécia e da Finlândia (ambos com 2,5%) (cf. INE, 2003b).

[380] Anália Torres salienta que, sobretudo entre a população com um nível de capital escolar e profissional mais elevado (e.g., profissionais liberais, quadros superiores e médios e empregados/as executantes) se verifica um maior número de ocorrências de divórcio, na medida em que é mais evidente a procura de bem-estar e de harmonia numa relação conjugal. Nestes casos, a felicidade pessoal sobrepõe-se ao critério de manutenção, a todo o custo, da instituição "casamento" (1996: 182). É neste grupo, mais jovem e com habilitações socioprofissionais mais elevadas, que é mais comum a forma de conjugalidade *associativa* (*vide* também Aboim e Wall, 2002, cujo estudo sugere conclusão concordante). Com efeito, o estudo empírico levado a cabo por Anália Torres (1996) evidencia, a partir da tipologia de famílias elaborada por Kellerhals, a diversidade de formas de viver a conjugalidade. Na forma *institucional* impera a visão do casamento como instituição, indissolúvel e muito orientado para a função parental, sendo o divórcio encarado como uma *fatalidade.* É vincada a diferenciação de papéis entre homens e mulheres no seio da família; esta forma de conjugalidade é mais comum entre os casais com mais de 40 anos de idade e revelou-se patente quer entre as classes operárias, quer entre a burguesia proprietária e profissional. A forma de conjugalidade *fusional* caracteriza-se pelo facto de a relação conjugal estar imbuída do ideal de amor romântico, prevalecendo o princípio do *nós* sobre o do *eu.* Neste caso, prevalece a diferenciação de papéis entre os cônjuges, ainda que mais diluída que na forma descrita anteriormente; esta forma de viver a

4.1.3. Novos padrões de fecundidade

Casamento e fecundidade têm vindo, progressivamente, a dissociar-se. Assim expressa o número crescente de nascimentos fora do casamento – realidade que é particularmente pronunciada nos países nórdicos, embora, num registo mais tímido, vá também conhecendo maior expressão nos países do Sul, incluindo Portugal (Almeida e Wall, 1995: 36). Factores como o incremento do nível de habilitações das mulheres; o envolvimento extensivo, contínuo e intensivo no mercado de trabalho; o avanço dos métodos contraceptivos[381] e das técnicas de diagnóstico de eventuais riscos de maternidades adiadas; a escassez de infra-estruturas de apoio à família; os custos da socialização escolar dos/as filhos/as; a prevalência de baixos salários; e os elevados níveis de precariedade contratual, podem ajudar a explicar o facto de Portugal apresentar, actualmente, um dos níveis mais baixos de fecundidade da União Europeia. Aliás, na última trintena anos, a fertilidade decaiu abruptamente no nosso país (cf. Almeida e Wall, 1995; Almeida, André, Lalanda, 2002; Eurostat, 2002b), a par da Irlanda, da Grécia e da Espanha (cf. Eurostat, 2002b). Se, em 1960, o índice sintético de fecundidade se situava em 3,2 (um dos valores mais altos da Europa, apenas superado pela Holanda e Irlanda), em 1996 era de 1,4; e, em 2002, de 1,47 (cf. INE, 2004).[382] Importa recordar que se trata de um valor insuficiente para assegurar a substituição de gerações - circunstância que requer que o índice sintético se situe, no mínimo, em 2,1 (cf. Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres e Wall *al.,* 1998; INE, 2002).[383]

---

conjugalidade é transversal a vários grupos etários e está mais presente entre a classe operária, sobretudo no caso dos jovens, e nas classes intermédias. Nestes casais, o divórcio é comummente conotado como *culpa do outro*. Voltando à forma *associativa,* e tal como a designação sugere, a relação conjugal "associa" dois seres autónomos e assenta no primado do bem-estar afectivo e emocional, ao qual está subordinada a durabilidade da relação. No momento do "desencontro", quando a relação já não satisfaz, equaciona-se a ruptura. Ao nível do discurso, é notória a identificação com o modelo igualitário de partilha de papéis conjugais, ainda que, na prática, persista a diferenciação – a qual se afigura-se, porém, mais atenuada que nas formas de conjugalidade a que anteriormente se aludiu (para um maior desenvolvimento desta questão *vide* Torres, 1996, 2002a).

[381] Com base no *Inquérito à Fecundidade e à Família* (1997), A. Nunes de Almeida, Isabel André e Piedade Lalanda (2002) inferem que a maioria das mulheres recorre a métodos contraceptivos (sobretudo à pílula); todavia também se entrevê uma outra constatação: a difusão destes métodos está longe de estar generalizada. Neste sentido, não deixa de ser preocupante o facto de a maioria das mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 49 anos iniciarem a sua vida sexual sem precauções contraceptivas seguras – o que explica, provavelmente, um número considerável de gravidezes não planeadas e que aproximadamente 6,4% das mulheres inquiridas, dos mais variados meios sociais, já tivessem recorrido à IVG (interrupção voluntária da gravidez) (*id. ibid.*: 389).

[382] Refere-se ao número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade). O valor resulta da soma das taxas de fecundidade por idades, ano a ano ou grupos quinquenais, entre os 15 e os 49 anos, observadas num determinado período (habitualmente um ano civil) (INE, 2002).

[383] Na verdade, olhando para a estatísticas europeias, os países escandinavos são aqueles que apresentam taxas de natalidade mais elevadas, em particular a Dinamarca e a Finlândia, seguindo-

Ana Nunes de Almeida, Isabel André e Piedade Lalanda (2002) sublinham a importância das técnicas contraceptivas na dissociação entre sexualidade e procriação (a prová-lo estará o facto de a sexualidade se iniciar cada vez cedo, enquanto a conjugalidade e o nascimento dos/as filhos/as ocorrem tendencialmente mais tarde). Esta dissociação exprime, ainda, a emergência de novos valores sobre o corpo e a sexualidade, mas também sobre as relações familiares e conjugais, porventura menos pontuadas pelo tradicionalismo, mais abertas e igualitárias. As autoras adiantam que a maior autonomização e até valorização do papel da sexualidade não é, porém, comum a todas as mulheres. "A modernidade de comportamentos em matéria da combinação sexualidade activa – conjugalidade parece, assim emergir em franjas de mulheres que possuem alguns capitais escolares e profissionais" (*id. ibid.*: 395). No fundo, trata-se de um grupo de mulheres que procura combinar o investimento na actividade profissional com satisfação no campo afectivo e sexual, mas delongando um projecto integrado de vida familiar e de maternidade (*id. ibid.*).

A idade em que ocorre o nascimento do primeiro filho tem vindo a ser adiada. Segundo um relatório do INE, "se no início da década de 90 as mulheres tinham filhos/as sobretudo entre os 20 e os 29 anos, a partir de meados da mesma década a maior incidência observou-se entre os 25 e os 34 anos. Registe-se que este aumento na taxa específica de fecundidade se verificou também no grupo etário dos 35-39 anos (...)" (cf. INE, 2002: 35). Entre 1991 e 2002, as mulheres atrasaram a idade média da maternidade em cerca de dois anos; com efeito, em 2002, a idade média ao nascimento do primeiro filho foi de 27 anos - quando, em 1991, se situava nos 24,9 anos (cf. INE, 2004b).

As alterações nas estruturas familiares passam ainda pelo facto de terem emergido novos padrões de fecundidade. Além de um controlo médico e científico da natalidade, tem-se vindo a assistir a um planeamento familiar mais consciente. Como referem H. Perista e M. Chagas Lopes (1999), o acto de ter filhos/as tende a passar de meramente biológico a uma escolha deliberada e afectiva. Como atrás mencionado, registou-se uma diminuição dos casais com filhos/as; além disso, a maioria das famílias clássicas, compostas por casal e filhos/as, tinha apenas um/a filho/a (cf. INE, 2002; 2003e, cálculos próprios).[384]

Simultaneamente, tem vindo a aumentar o número de nascimentos fora de uma relação conjugal formalizada. Passou-se, deste modo, de 9,5% de situações, em 1960, para 25,5% em 2002 (cf. INE, 2003f; Silva, A. e Leandro, E. 2004). A

---

se a Suécia; já a Itália e a Espanha apresentam os valores mais reduzidos (Eurostat, estatísticas demográficas, cit. *in* CITE, 2001: 18).

[384] Com efeito o total de 57,7% de casais com filhos distribuía-se, em 2001, do seguinte modo: 36,5% tinham um filho; 17,9%, dois filhos; 2,7%, três filhos; 0,5%, quatro filhos; e 0,2%, mais de cinco filhos (cf. INE, 2003e, cálculos próprios).

dissociação entre conjugalidade formal e parentalidade tem sido perspectivada como um sintoma de relações de género mais igualitárias, em que a liberdade e a autonomia de cada indivíduo suplantam os constrangimentos institucionais (cf. Almeida e Wall, 1995; Almeida, *et al.,* 1998; Perista e Lopes, 1999; Hakim, 2000; Almeida, André e Lalanda, 2002). Contudo, a partir da análise da realidade portuguesa, Pedro Moura Ferreira e Sofia Aboim (2002: 444) concluem que os nascimentos fora do casamento contrariam qualquer interpretação "moderna" das formas conjugais e parentais não formais. Trata-se, em Portugal, predominantemente de um sintoma de precariedade económica e social, associada a populações mais jovens, pouco escolarizadas e profissionalizadas e dotadas de baixos rendimentos.

H. Perista e M. Chagas Lopes (1999) mencionam a possibilidade de a consolidação do Estado-providência ter diminuído a propensão para a "parentalidade egoísta" (expressão de Gary Becker que traduz a opção por ter muitos/as filhos/as como fonte de garantia de subsistência na velhice).[385] Todavia, tal como sugerem, os novos padrões de fecundidade remetem para novos problemas sociais, a saber: o envelhecimento da população, o crescente número de famílias pouco numerosas e a estrutura familiar invertida (mais progenitores que descendentes, também designado de fenómeno *pappy-boom*).[386] As conclusões avançadas pelas autoras, no quadro do estudo sobre a licença de paternidade, sublinham os constrangimentos vários que circundam a decisão de ter filhos/as: os custos decorrentes dos cuidados e educação, os baixos salários e a vulnerabilidade dos laços contratuais de trabalho, as deslocações prolongadas entre a casa e o local de trabalho, a escassez de infra-estruturas de apoio às famílias e a divisão tradicional e assimétrica do trabalho doméstico/familiar.

4. 2. Partilha das tarefas domésticas e parentais

Como é salientado no estudo coordenado por H. Perista (1999: 75), se é verdade que a participação das mulheres no mercado de trabalho se traduziu em alguma independência financeira, por outro, veio agravar as dificuldades de gestão dos vários *tempos,* "(...) num quotidiano vincadamente segmentado e repartido entre

[385] Becker, Gary (1991, cit. *in* Perista e Lopes, 1999: 21).

[386] Esta questão tem sido amplamente debatida, conexa com a eventual inviabilidade do sistema financeiro de Segurança Social - ou, pelo menos, com a necessidade de o reformar cabalmente (cf. e.g. Rhodes, 1997; Esping-Andersen, 2000, Ferrera *et al.,* 2000; Supiot *et al.*, 2001). Do ponto de vista da problemática do género, trata-se de uma questão que tem implicações muito directas na vida das mulheres, dada a responsabilidade social cristalizada em torno da prestação de cuidados a pessoas idosas dependentes - situação que se agrava em países onde escasseiam as infra-estruturas de apoio social (cf. Lewis, 1992; Guerreiro e Romão, 1995; Perista e Chagas Lopes, coord, 1999; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Daly e Lewis, 2000; Fontaínha, 2002; Torres, A., coord. *et al.,* 2004).

tarefas e responsabilidades profissionais, domésticas, familiares, que constituem a sua dupla – e que, afinal, é múltipla - jornada de trabalho". Na verdade, Portugal figura, no contexto europeu, como o país onde as mulheres mais intensivamente participam no mercado de trabalho, sendo também aquele em que os homens menos se envolvem nas tarefas caseiras (*vide* e.g. Guerreiro e Romão, 1995; C.E., 1996; Perista, 1999, 2002).

Como referido no capítulo 3.3 da Parte I, os estudos europeus estão longe de ser consensuais no que respeita à evolução dos usos do tempo por homens e mulheres.[387] Uns reportam uma evolução mediana em que as mulheres, por força da sua participação no mercado de trabalho, realizam menos tarefas domésticas ainda que, em contrapartida, consagrem mais tempo aos cuidados com os filhos/as (e.g. acompanhamento nos estudos) (cf. Walby, 1997). Outra linha de investigação, optimista, considera que as mulheres empregadas estão em geral mais aliviadas das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, quer porque os homens têm aumentado a sua participação neste domínio, quer porque as tecnologias domésticas têm prestado um contributo inequívoco na libertação de tempo – facto que veio permitir às mulheres um maior envolvimento na actividade profissional e um acréscimo substantivo do tempo disponível para o lazer (e.g. Benjamin e Sullivan, 1996; Sullivan, O., 1997; Gershuny, 2000; Sullivan e Gershuny, 2001).

Já num registo mais crítico em relação às tendências neste domínio, alguns estudos sublinham que, não obstante a participação das mulheres no mundo trabalho remunerado, a organização das tarefas domésticas e familiares se

[387] Estes estudos têm sido, todavia, subestimados em benefício da recolha de dados estatísticos sobre o emprego (estatísticas de emprego) – o que espelha, nas palavras de Perista (coord.,1999), o menor reconhecimento social das actividades humanas não monetarizadas. Este facto tem ainda contribuído para reforçar a fraca visibilidade social do trabalho doméstico e de outras actividades, desde as voluntárias até aquelas que, não obstante serem mercantis, fazem parte da economia informal. Recorde-se que, no nosso país, data de 1997 o primeiro inquérito à Ocupação do Tempo, no âmbito do qual foram observados, sob a égide do INE e no quadro de um projecto do Eurostat, apenas 200 alojamentos (*id. ibid.*:19). Foi em 1999 que, sob a chancela do mesmo organismo (INE), se realizou o primeiro estudo oficial sobre a Ocupação do Tempo, assente num método de amostragem probabilística (inquérito que abarcou 5500 unidades de alojamento e 10 000 indivíduos) (cf. INE, 2001; Perista, 2002). Também o estudo coordenado por H. Perista (1999), abrangendo 706 famílias residentes em Portugal e indivíduos com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos, incidiu sobre os usos do tempo e visou dar visibilidade ao trabalho não remunerado, predominantemente assegurado pelas mulheres. A Direcção-Geral da Família havia, contudo, realizado em 1988 um questionário que contemplava a duração das actividades humanas - estudo que serviu de base a Elsa Fontainha (1989) e que procurou, pela primeira vez no plano nacional, proceder a uma avaliação económica do trabalho doméstico (o mesmo teve nova aplicação em 1994). Como aliás fica demonstrado no estudo de Perista (coord., 1999), são amplas as contribuições que os inquéritos sobre os usos do tempo, designadamente por via do recurso a *diários* (registo das actividades realizadas durante as 24 horas do dia e da duração das mesmas), podem trazer para a melhoria da qualidade de vida das populações – seja no plano das políticas de emprego e organização do trabalho, na organização dos horários de funcionamento dos serviços públicos e transportes, na definição de políticas sociais, seja no campo das políticas que se destinam a promover a igualdade de oportunidades e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

manteve inalterada; neste contexto, as mulheres confrontam-se com uma jornada de trabalho longa e amplamente sobrecarregada abrangendo as múltiplas tarefas de ambos os domínios (o profissional e o doméstico/familiar) (e.g. Arber e Ginn, 1995; Hochshild, 1997; Méda, 2001b). Segundo Fátima Freitas, Heloísa Perista e Sandra Maximiano (2000: s/p), "Apesar das inovações tecnológicas que se processam ao nível das tarefas domésticas e que se traduzem numa diminuição do tempo despendido por tarefa, não existe propriamente uma redução do tempo de trabalho no espaço doméstico. O tempo que se 'poupa' através da utilização de novas tecnologias para a realização de tarefas domésticas é 'compensado' pelo investimento de tempo em outras actividades, nomeadamente num acompanhamento mais intenso dos pais (designadamente, das mães) relativamente aos filhos".

Observando a população empregada em Portugal, e uma vez somado o tempo de trabalho remunerado e o de trabalho não remunerado, em média as mulheres trabalham por dia mais duas horas do que os homens. Segundo Heloísa Perista (2002:450), se estes dedicam à actividade remunerada 9h 11m e as mulheres 8h 04m (valores médios), já no que toca ao trabalho doméstico e ao tempo dedicado à prestação de cuidados à família, a situação inverte-se: os homens devotam-lhe em média 1h 38m e as mulheres quase o triplo do tempo – 4h 07m (cf. quadro II.71 em anexo).[388] Neste sentido, não é difícil inferir que a maioria das mulheres empregadas em Portugal enfrenta um quotidiano onde é longa a jornada de trabalho (12h 11m contra 10h 49m no caso dos homens), escasseando portanto o tempo pessoal[389] ou para o lazer, como à frente se retomará. Também não surpreende que as mulheres portuguesas se sintam menos satisfeitas com a vida

[388] O diferencial é ligeiramente menor entre a população em geral, com idades superior a 15 anos (empregada e não empregada), sendo neste caso o sobretrabalho feminino de 1 h 22m (cf. Perista, 2002: 452). Um estudo publicado em 2002 pelo Eurostat, ainda que com dados referentes a 1998, demonstra que o hiato entre os sexos em matéria de tempo consagrado ao trabalho de cuidar é dos mais elevados da Europa. A Dinamarca destaca-se por ser o país onde, pese embora a sobrecarga feminina, é menor a discrepância entre o tempo consagrado pelos homens e pelas mulheres à prestação de cuidados (cf. Eurostat, 2002b: 55).

[389] Na verdade, e tal como se poderá confirmar no anexo, as mulheres portuguesas empregadas dedicam menos tempo, no seu quotidiano, aos cuidados pessoais do que os homens (cf. quadro II.72 anexo). A propósito do estudo sobre as famílias das classes trabalhadoras migradas de meio rural para o bairro degradado da Portela-Outurela (Carnaxide), Ana Nunes de Almeida (1985) descreve não só a rígida diferenciação entre trabalhos masculinos e femininos, como a multiplicidade de papéis que recaem sobre as mulheres: além do contributo fundamental para a sobrevivência material da família, do trabalho assalariado formal e do trabalho remunerado informal (por exemplo, cuidar e vender os produtos da própria horta), as mulheres têm a seu cargo um amplo conjunto de actividades domésticas diárias, às quais são subtraídas horas de repouso. " Independentemente do tipo de horário de trabalho que possa exercer no exterior, cabe exclusivamente à mulher ser 'dona de casa'. O trabalho doméstico gira em volta da chamada 'lida da casa' – arrumar, limpar, lavar, passar a ferro, remendar; mas também, e sobretudo, implica a compra, preparação e conservação de comida – que às vexes se limita ao 'fazer uma panelinha de sopa'. Estas actividades (acumuladas a um trabalho assalariado) são forçosamente remetidas para os 'momentos livres': as noites, as madrugadas, os dias de descanso" (*id. ibid.*: 37).

em geral do que os homens – como aliás o demonstrou o último Eurobarómetro sobre a igualdade entre os sexos (C.E., 1996:15).[390]

Dados do INE (2001: 36) demonstram que praticamente a totalidade das mulheres empregadas (96%) participam em actividades domésticas e de prestação de cuidados à família, enquanto a taxa de participação dos homens é substantivamente inferior (56%).[391] A participação destes restringe-se àquelas actividades caseiras de carácter não rotineiro, menos exigentes em termos de tempo e que se realizam no exterior, como seja tratar de assuntos administrativos, jardinar ou tratar dos animais, ou fazer compras esporádicas (*Id. ibid.*: 79) (veja-se quadro II.71 em anexo). Como se poder ler no quadro seguinte, a maior assimetria entre os sexos no plano das tarefas domésticas, e onde a taxa de participação dos homens é particularmente residual, ocorre nos cuidados com a roupa (lavar, engomar e arrumar), limpeza da casa e preparação de refeições (cf. Perista, coord., 1999; Perista, 1999, 2002; INE, 2001).[392]

Quadro 23 - Homens e mulheres empregadas que realizam (sempre ou com frequência) tarefas domésticas (%)

	Mulheres	Homens
Preparar as refeições	79,3	15,8
Limpar a casa	79,1	8,4
Cuidar da roupa	76,9	6,1
Fazer jardinagem, cultivo ou cuidar dos animais	33,2	35,2
Realizar serviços administrativos	42,4	53,5
Realizar compras habituais	76,3	38,4
Realizar compras esporádicas	36,5	40,1

Fonte: Adaptado de Perista, 2002: 453 (cálculos baseados no INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999*).

[390] Aliás, um estudo recentemente divulgado pela Comissão Europeia (2003b) confirma que os portugueses e, em particular, as mulheres portuguesas, são os/as que menos se encontram satisfeitos/as com a vida em geral – facto a que não são alheios factores como as longas jornadas de trabalho, a divisão tradicional do trabalho doméstico/familiar, a proporção de indivíduos que se percepcionam como pobres (aliás, a mais elevada da Europa dos quinze), a fraca qualidade dos empregos, a precariedade de emprego e a formação insuficiente.

[391] Trata-se de dados resultantes do Inquérito à ocupação do tempo (1999) (cf. INE, 2001; Perista, 2002). Não deixa de ser pertinente revelar que é menor a taxa de participação entre os homens empregados do que entre os homens em geral (com mais de 15 anos) – neste caso, a taxa de participação é de 59%.

[392] Heloísa Perista (2002) salienta ainda que os destinatários das tarefas domésticas são, no caso das mulheres, predominantemente todos os membros do agregado, enquanto no caso dos homens é frequente a realização de tarefas para proveito pessoal (note-se que, enquanto 90% das mulheres engoma a roupa para toda a família, incluindo para si, quase metade dos homens o faz para si próprio (*Id. ibid.*: 454). Acresce que a maioria dos homens, quando se trata de prestar cuidados aos filhos, fá-lo com a participação da respectiva companheira/cônjuge (Id. ibid.:462). Não deixa de ser interessante o facto de os homens que vivem sozinhos ou que encabeçam famílias monoparentais participarem mais nas tarefas domésticas que os homens em relação de casal (cf. Torres, A., coord, *et al.*, 2004).

A preparação das refeições é, efectivamente, a tarefa doméstica que mais tempo consome por dia às mulheres empregadas – em média, 1h e 39 m (cf. quadro II.71 em anexo); já os homens dedicam-lhe em média 46 minutos por dia. No entanto, nota-se que, à medida que aumenta o nível de habilitações e o rendimento das mulheres, diminui reflexamente a taxa de participação destas em tarefas domésticas, o que se deve à possibilidade de recurso a serviços domésticos externos (cf. Perista, 2002: 457-485). Repare-se ainda que as assimetrias entre os sexos parecem reproduzir-se na socialização dos mais jovens: na verdade, as raparigas entre os 15 e os 24 anos de idade dedicam o triplo do tempo dos rapazes da mesma idade a actividades domésticas (cf. INE, 2001: 80).

Naqueles agregados em que existem crianças com menos de 15 anos, os homens tendem a dedicar ligeiramente mais tempo às tarefas domésticas. No plano dos cuidados prestados à família, encarregam-se maioritariamente daquelas actividades que implicam tempo de lazer com os/as filhos/as. Já as mulheres tendem a ocupar-se das tarefas domésticas e parentais rotineiras, que têm de ser realizadas diariamente, com regularidade e que implicam significativos dispêndios de tempo - cuidados que ocupam, por dia, cerca de 1h e 22m das mulheres empregadas, enquanto os homens empregados não chegam a devotar-lhe 1 hora (57 m) (Perista, 1999, 2002; INE, 2001).[393]

Ainda que em menor grau, e não obstante a crescente consciencialização dos homens em torno do direito à paternidade - sobretudo dos mais jovens e que exercem profissões mais qualificadas (Perista e Chagas Lopes, coord., 1999) -, a disparidade entre homens e mulheres é também evidente no que concerne os cuidados à família, designadamente os cuidados quotidianos com os/as filhos/as. Com efeito, tratar da alimentação e prestar cuidados de higiene diária das crianças são actividades claramente sobrefeminizadas (Perista, 2002: 461). Como se poderá verificar no quadro que se segue, a partilha é menos assimétrica em tarefas como o acompanhamento dos/as filhos/as à escola, a actividades extracurriculares, desportivas, de entretenimento ou lúdicas – brincar e jogar, acompanhar ao cinema, ao teatro, a concertos, à ginástica, à natação ou a eventos desportivos (cf. INE: 2001: 81). O acompanhamento dos/as filhos/as ao médico, ainda que mais partilhado, recai fundamentalmente sobre as mulheres.[394]

---

[393] A discrepância em termos de tempo dedicado a cuidados às crianças é mais acentuada quando se atenta na população em geral, i.e., indivíduos com mais de 15 anos de idade. Todavia, quando se trata de outras pessoas dependentes, idosos ou crianças com necessidades especiais, sucede o inverso: acentua-se a feminização deste tipo de cuidados entre a população empregada (cf. INE, 2001, 2002; Perista, 2002).

[394] Como salienta Anália Torres (1996, 2001), vários estudos de investigação europeus e norte-americanos têm destacado o facto de a satisfação conjugal da mulher declinar com o nascimento dos filhos e de se manter baixa até à fase de adolescência dos mesmos. A sobrecarga de trabalho que recai sobre as mulheres parece ser, a este propósito, uma explicação de peso. "Não deixa de ser curioso notar assim que, ao contrário provavelmente do que em termos de senso comum

I.S.E. BIBLIOTECA

Quadro 24 - Homens e mulheres que realizam (sempre ou com frequência) de tarefas parentais (%)

	Mulheres	Homens
Prestar cuidados quotidianos aos filhos/as (alimentação, higiene diária, etc.)	79	21
Acompanhar a vida escolar dos/as filhos/as	72	28
Levar os/as filhos/as à ginástica/natação	62,2	37,8
Brincar com os/as filhos/as	61,2	31
Levar os/as filhos/as ao médico	69	31
Cuidar de adultos dependentes	74,2	25,8

Fonte: Adaptado de Perista, 2002: 461 (cálculos baseados no INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999*).

Com efeito, observando dados do INE sobre a articulação entre a vida familiar e a profissional desde 1995, é possível constatar que nenhum homem em Portugal se encontra desvinculado (ou encontrou) da esfera laboral por motivos de conciliação familiar. Na mesma linha, as mulheres totalizavam, em 2003, 95% do total de beneficiários da licença especial para assistência a menores (cf. quadros II.73 e II.74 em anexo). É sobretudo entre os casais mais jovens que se verifica uma maior interiorização de valores no sentido da partilha de direitos e deveres e da co-responsabilização pelas tarefas intrafamiliares e domésticas (Guerreiro e Romão, 1995; Vicente, A., 1998; Torres e Silva, 1998; Perista, 1999; Torres, 2002a; Aboim e Wall, 2002).[395]

O estudo de G. Poeschl (2000) transporta-nos para a constatação de uma divisão ao nível dos discursos das mulheres casadas e solteiras. Enquanto as primeiras se mostram conformadas com as práticas familiares tradicionais – *i.e.* com os papéis sociais tradicionalmente definidos como masculinos e femininos, as solteiras tendem a distanciar-se dos mesmos. No entanto, apesar de as solteiras redefinirem o papel feminino, considerando que as mulheres devem ter outras funções que não as tradicionais, tal não tem paralelo em relação ao papel que atribuem aos homens, o qual continuam a conceber numa linha pouco modernizada. Por outro lado, os homens solteiros não apresentam qualquer atitude crítica quanto à tradicional

poderia ser de esperar e do que na teoria de diferenciação de papéis está tão claramente descrito, a maternidade parece ser 'inimiga' da relação conjugal e da satisfação das mulheres no âmbito relacional" (2001: 63).

[395] Recorde-se que Anália Torres (1996, 2001, 2002a), Sofia Aboim e Karin Wall (2002) analisam igualmente a "dimensão tempo de vida em casal", concluindo que é entre os casais cuja vida em comum é mais recente (depois dos anos 1980) que se regista uma menor diferenciação no campo das obrigações e do trabalho doméstico entre ambos, um modelo de dupla profissão, uma representação mais vincada do valor da igualdade, uma orientação normativa de tipo "companheirismo" e centrada na relação e valorização da comunicação entre ambos.

divisão sexual do trabalho – constatação que leva a autora a considerar que, uma vez constituindo a sua família, estes jovens tenderão a comportar-se de forma a perpetuar os modelos vigentes. Apesar de ser notório um discurso apegado ao modelo tradicional de organização familiar, há diferenças entre homens e mulheres, apresentando estas últimas um discurso mais igualitário. As dissemelhanças fazem-se também notar entre as camadas da população mais escolarizadas e as que são menos, sendo que estas últimas figuram como menos partidárias da modernização dos papéis de género (veja-se também Torres, A., coord, *et al.,* 2004).[396] De referir que as mulheres em geral, porque comparam sobretudo a sua situação com a da geração anterior e por força das pressões sociais, apresentam-se frequentemente conformadas com as práticas tradicionais – conformismo que, em última instância, põe em causa não só o modelo de paridade entre cônjuges, como enfraquece a posição das mulheres no mercado de trabalho e, concomitantemente, leva a que as normas e práticas tradicionais se reproduzam no tempo.

Importará notar a influência de constrangimentos ideológicos na cristalização de papéis de género, os quais coíbem uma distribuição do trabalho mais simétrica (Amâncio, 1993, 1994). Tal é ainda evidente na gratidão demonstrada por algumas mulheres quando fazem referência à "ajuda" providenciada pelos respectivos companheiros/cônjuges na execução das tarefas domésticas. No mesmo registo, alguns estudos têm ressalvado que a parentalidade está tão diluída na maternidade que, frequentemente, o pagamento da creche, do jardim infantil ou da ama decorre do vencimento das mulheres, como se estas tivessem que "pagar" pelo não cumprimento "do seu dever" (Muller, U., 1998). Na linha de investigação da socióloga alemã Ursula Muller, a falta de cooperação prática dos homens na esfera doméstica é, de algum modo, compensada pelo suporte emocional experienciado pelas mulheres. Na mesma linha das conclusões de G. Poeschl (2000), esta autora entende que os termos de confrontação ajudam as mulheres a compensar as discrepâncias quotidianas; nestes casos, a comparação não passa pela quantidade de trabalho que realizam com a dos seus parceiros, mas sim entre o apoio prático dos seus parceiros com o dos homens de gerações antecedentes.[397]

---

[396] Note-se, pois, que esta conclusão vai de encontro à tese de Gershuny (2000), segundo a qual quanto maiores os níveis de educação e de qualificação das mulheres menor a sua disponibilidade para aceitar a divisão assimétrica das tarefas domésticas. Também se nota que, quanto mais qualificados são os homens, maior a sua disponibilidade para realizar tarefas domésticas. De acordo com K. Henderson *et al.* (1996), as mulheres com mais recursos pessoais – e.g. educação, independência económica, auto-confiança - têm maior probabilidade de serem bem sucedidas na negociação com o parceiro no sentido da igualdade, da partilha de tarefas e responsabilidades e, portanto de terem uma vida mais equilibrada e, logo, melhor qualidade de vida em geral que as demais.

[397] U. Muller distingue, neste âmbito, a situação objectiva das mulheres da situação subjectiva, recorrendo à abordagem de Connell, em particular à noção de *cathexis* (uma das dimensões da ordem de género e que se refere às relações emocionais entre os géneros) (cf. parte I, capítulo

Todavia, há que equacionar que se, por um lado, as mulheres retiram mais valias afectivas do seu envolvimento intenso na esfera familiar, por outro, raramente advém daí qualquer valorização ou reconhecimento social. Ao invés, esse investimento na esfera privada penaliza frequentemente os seus desempenhos noutros domínios, designadamente no profissional e no escolar/formativo, sendo fonte de discriminação em termos remuneratórios e de evolução na carreira (Freitas, Perista e Maximiano, 2000). Valerá ainda a pena referir que é evidente a discrepância entre a "norma ideal" e a "norma situada"; ou seja, entre o modelo igualitário de família - tido abstractamente como ideal pela maioria dos/as portugueses/as, sobretudo por parte dos/as mais jovens e dos/as residentes em meios urbanos -, e, por outro, as práticas quotidianas concretas que relevam um padrão de divisão do trabalho tradicionalista (Aboim e Wall, 2002).[398]

As especificidades da participação das mulheres no mercado de trabalho e no contexto familiar, no nosso país, guardarão certamente reminiscências do conservadorismo que prevaleceu na sociedade portuguesa, alicerçado numa forte aliança entre a Igreja Católica e o Estado - e do qual, aliás, a Concordata firmada em 1940 foi expressão (a este propósito, vale a pena recordar que antes de Abril de

---

4.7.1.). Na esteira da abordagem micropolítica, esta socióloga defende que as mulheres contribuem para a construção e manutenção da estrutura patriarcal "infantil". Se é inquestionável que há assimetrias importantes em matéria de poder, sendo que os homens tendem a dominar na esfera pública, a verdade é que o poder das mulheres se expressa muitas vezes na esfera privada. Neste âmbito, estabelece-se uma relação emocional que, de certa forma, surge gratificante aos olhos das mulheres minimizando o conflito e, por conseguinte, constrangendo o processo de democratização das relações de género. Nota-se ainda que os homens formalmente casados participam menos no trabalho doméstico que aqueles que vivem em comum, o que resulta da maior renegociação de papéis entre os casais que coabitam do que entre os que se encontram formalmente casados.

[398] Quer o estudo realizado nos finais dos anos 1980 por João Ferreira de Almeida e António Firmino da Costa a uma amostra representativa da população portuguesa pertencente às classes médias urbanas em Portugal, quer a auscultação à opinião portuguesa em 1987 (Eurobarómetro) (C.E., 1987), permitiram concluir que a maioria dos inquiridos consideravam como ideal a concepção de família em que tanto o homem como a mulher têm uma actividade profissional e partilham os cuidados da casa e da família. A concepção do modelo simétrico afigurou-se, contudo, mais presente entre as mulheres que entre os homens, e sobretudo entre a população mais jovem (cf. Almeida, J.F., 1990; Sackman, 2000). Um Inquérito lançado em 1990 em vários países europeus sobre as representações e os valores (cf. Almeida e Wall, 1995: 44) viria a permitir inferir que a esmagadora maioria dos portugueses (80%) considerava importante, do ponto de vista da independência mulher, que esta tivesse um emprego - ainda que 63% tivessem considerado que, apesar dos aspectos positivos do emprego feminino, aquilo que uma mulher realmente deseja é cuidar do lar e das crianças (*id. ibid.*: 48). Em 1991, o estudo levado a cabo por Adélia Costa (1992) a uma amostra representativa da população portuguesa, com idades compreendidas entre os 15 e os 66 anos, concluiria no mesmo sentido. Tal foi igualmente confirmado poucos anos mais tarde, designadamente no estudo realizado por Anália Torres e Francisco Vieira de Silva, em 1997, na área da Grande Lisboa, onde se concluiu que a maioria dos inquiridos, e fundamentalmente os mais escolarizados e nos sectores mais qualificados, aderia ao modelo simétrico de divisão de trabalho (*vide* Torres e Silva, 1998). Recorde-se ainda que a constatação da discrepância entre as mentalidades (igualitaristas) e as práticas (sobrecarga feminina) está longe de se cingir à realidade portuguesa; na verdade, são vários os estudos de outros países que o vêm reportando um modo muito em particular desde a década de 1980 – como é o caso da publicação de Scanzoni e Fox (1980) (cit. *in* Kellerhals, *et al.*, 1984: 42).

1974, o trabalho doméstico era legalmente visado como uma obrigação das mulheres).[399] Como resultado, foi-se difundido e sedimentando um modelo de valores extremamente retrógrado em torno do papel das mulheres na sociedade - o de esposa submissa, confinada ao espaço do lar e de mãe estremada – desvalorizando-se o seu contributo na esfera pública (cf. e.g. André, I.M., 1996; Torres e Silva, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Gorjão, 2002).[400]

Para Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998: 33), pese embora a persistência de assimetrias na divisão sexual do trabalho doméstico e familiar, as relações de género são hoje, e sobretudo entre as gerações mais jovens, mais democráticas e a dominação masculina afigura-se menos opressiva. Todavia, a sobrecarga e sobreposição de tarefas que recai sobre as mulheres limita o tempo para um maior investimento em "capital humano" e na vida profissional. É neste sentido que, recorrendo a François De Singly, Martine Segalen (1999 [1996]: 275) refere que a vida conjugal traduz-se na generalidade num custo para as mulheres e num benefício para os homens. Com efeito, estabelece-se um ciclo vicioso em que o homem se encontra mais disponível para investir na profissão – disponibilidade esta que é sustentada por um menor investimento a este nível por parte da mulher.

4.3. As assimetrias de género no domínio do lazer

O tempo é um recurso escasso e - seguindo as conclusões de estudos sobre os usos do tempo - não se apresenta minimamente facilitado o quotidiano da maioria das mulheres portuguesas (cf. Perista, coord.,1999); com efeito, a escassez de infra-estruturas de apoio à família, o modelo cultural vigente e a ideologia tradicional em torno dos papéis sociais de homens e mulheres, são elementos indutores de uma forte desigualdade na divisão do trabalho no seio da família e,

---

[399] Recorde-se ainda que a Constituição da República de 1933 consagrou a igualdade dos cidadãos perante a lei, à excepção das mulheres dadas "as diferenças inerentes à natureza e também aos interesses da família" (cf. Tavares, 2000: 21). Manuela Tavares (2000) recorda ainda o facto de o Código Civil de 1939 ter definido o homem como o chefe de família, a quem a mulher e os filhos deviam total submissão; e ter também legitimado o poder do "chefe de família" para tomar as decisões relativas à vida conjugal e crianças (princípio, de resto, reconfirmado pelo Código Civil de 1966) (veja-se também Gorjão, 2002). A lembrar ainda que a revisão do Código Civil e a revogação do princípio legal que determinava a dependência e subordinação da esposa em relação ao marido veio a suceder há menos de 30 anos (em 1978) (cf. Tavares, 2000).

[400] V. Ferreira (1981:79), readaptando o conceito de política de 3Ks (Kinder, kuche e kirche), descreve o período salazarista como as décadas dos Cs (crianças, cozinha e catolicismo) – décadas em que, no pano das relações entre homens e mulheres, Portugal podia ser remetido para a vanguarda do mundo. Como recorda Manuela Tavares, aos olhos de Salazar, o trabalho da mulher fora de casa colocava problemas à harmonia do lar e conduzia à desagregação da família. "Segundo o manual de Educação Moral e Cívica utilizado na escola nos a os 40, competia à mulher manter o asseio, a ordem e alegria no lar, cuidar dos filhos e prestar ao marido a 'deferência' e 'submissão' que lhe devia como chefe de família" (2000:21).

concomitantemente, também no plano laboral e profissional (cf. Silva, M., 1983; Freitas, Perista e Maximiano, 2000; Perista, 2002, Fontaínha, 2002).

Com base no *Inquérito aos Usos do Tempo 1999* (INE, 2001), a televisão domina no quadro das *práticas culturais domésticas.*[401] À volta de 86% dos homens e 84% das mulheres inquiridas, com mais de 15 anos de idade, afirmam ver televisão diariamente (*id. ibid.*: 112). Em termos de média de tempo diário, os homens despendem mais tempo que as mulheres nesta prática. A duração média de recepção é de 2h e 27m, no caso daqueles, e de 2h e 10 m no que se refere às inquiridas. Para as mulheres empregadas, o tempo de visionamento reduz-se para 1 h e 41 m; no caso dos homens continua a ser superior a 2 horas. Também em 1999, 21% dos lares portugueses (cerca de 27% da população portuguesa) dispunham de computador pessoal (destes, um quinto estava ligado à Internet) (*id. ibid*: 114). Em média, os homens passam por dia cerca de 1h e 40m a utilizador o computador; as mulheres, 1h e 20m. Quanto à rádio/música, 7% dos/as portugueses/as declararam ouvi-la diariamente. Os homens tendem a ouvir durante mais tempo música (1 h 10 m) do que as mulheres (55 m) – tempo que se reduz apenas sensivelmente entre a população empregada (cf. quadros II.75 e II:76 em anexo).

A leitura é praticada diariamente por cerca de 16% da população portuguesa (19% dos homens e 12% das mulheres referem fazê-lo). Lê-se sobretudo jornais (57,8% dos portugueses) e revistas (54%) (cf. INE, 2001). Apenas 31% afirmam ter por hábito ler livros. Estes são mais lidos por mulheres (57%) do que por homens (43%), e pela população mais jovem, com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos. A leitura de livros varia positivamente à medida que se eleva o grau de instrução dos/as leitores/as (aliás, 77% dos/as leitores têm o ensino universitário). As diferenças entre os sexos são significativas no que toca à leitura de jornais: 71% dos homens e 46% das mulheres dizem-se leitores. No que se refere às revistas, são sobretudo as mulheres o público preferencial; de facto, 47% dos homens e 59,7% das mulheres declaram-se suas leitoras (*id. ibid.*: 116-119). Olhando para a duração média destas actividades entre a população empregada, é possível constatar que as mulheres consagram por dia menos tempo a todo o tipo de leituras (cf.quadro II.75 em anexo). Tendem a ler mais o jornal em casa que os homens (63% *versus* 51%) e menos no café, pastelaria ou esplanada (20% e 35%, respectivamente).

No quadro das *práticas culturais de saída*, pontua a ida ao cinema enquanto prática de lazer fora de casa, sendo relativamente simétrica a sua frequência entre os sexos: do total de inquiridos/as que foram ao cinema nos últimos 12 meses, 47,7%

[401] As práticas de lazer analisadas encontram-se agrupadas do seguinte modo: práticas culturais domésticas, práticas culturais de saída e actividades sócio-culturais (cf. INE, 2001). Sobre as práticas de lazer juvenis das jovens, veja-se Fonseca, L. (2001).

são homens e 52,3% são mulheres. São sobretudo seus frequentadores os mais jovens e as pessoas com formação universitária. Entre aqueles/as que assistiram a espectáculos ao vivo nos últimos 12 meses, 55% são homens e 45% são mulheres. Todavia, este desequilíbrio a favor do sexo masculino inverte-se na ida ao teatro e à ópera – práticas culturais em que as mulheres figuram como as principais frequentadoras (55% do total de indivíduos frequentadores). Quanto à dança, do total daqueles/as que frequentam esse tipo de espectáculo, praticamente 59% são mulheres. Práticas como a ida a concertos de música popular/contemporânea e de música erudita são também mais frequentes entre as mulheres, contabilizando estas 52% e 51%, respectivamente, do total de praticantes (INE, 2001).

No quadro das *actividades socioculturais*, a prática de desporto é marcadamente assimétrica entre os sexos, pelo que menos de um terço são mulheres (28%). Em matéria de convívio/conversação, os/as mais jovens (dos 15 aos 24) e os/as mais idosos (com mais de 65 anos) são aqueles/as que mais o praticam diariamente, assim como aqueles/as menos escolarizados/as e com rendimentos menos elevados. O estudo conclui: " (...) é de atentar que o tempo de convívio diminui entre os grupos com maiores recursos materiais e escolares. Podem ensaiar-se duas linhas explicativas: por um lado, estes grupos caracterizar-se-ão por um maior envolvimento no mercado de trabalho e por constrangimentos de tempo daí derivados; por outro lado, o menor tempo de convívio declarado poderá significar que no lugar deste são referidas outras práticas de lazer" (*id. ibid.*: 129).O tempo de convívio dos homens é superior ao das mulheres; para aqueles, a repartição do tempo que lhe é dedicado ao sábado e domingo é semelhante, já para mais de metade das mulheres portuguesas, o domingo é por excelência o dia dedicado a essa prática.

No campo das sociabilidades, os homens tendem a despender mais tempo em actividades de convívio (cf. quadro II.76 em anexo); no que toca à participação em refeições sociais, 55% do total daqueles referem ir frequentemente comer fora com familiares e amigos; já as mulheres praticam mais visitas sociais (constituindo 52,1% do total daqueles/as que visitam e são visitados com frequência). São sobretudo os/as mais jovens, os/as mais escolarizados/as e aqueles/as com maiores rendimentos que têm como hábito as refeições sociais – prática "ir comer fora com familiares e amigos". As visitas são muito comuns entre os/as portugueses/as, ocorrendo principalmente ao fim-de-semana. Esta prática cruza-se frequentemente com outras; quando se trata de tomar refeições, conviver e ver televisão, há uma certa equivalência entre homens e mulheres; mas quando as visitas se relacionam com trabalhos domésticos, cuidados com a família e apoio informal, sobressaem as mulheres como as principais envolvidas em tais actividades (o dobro do número de homens) (cf. INE, 2001).

4.4. Articulação entre a vida profissional e vida familiar: um balanço das infra-estruturas públicas de apoio à família e do quadro normativo

4.4.1. Equipamentos públicos socioeducativos e de guarda de crianças e estruturas informais de apoio

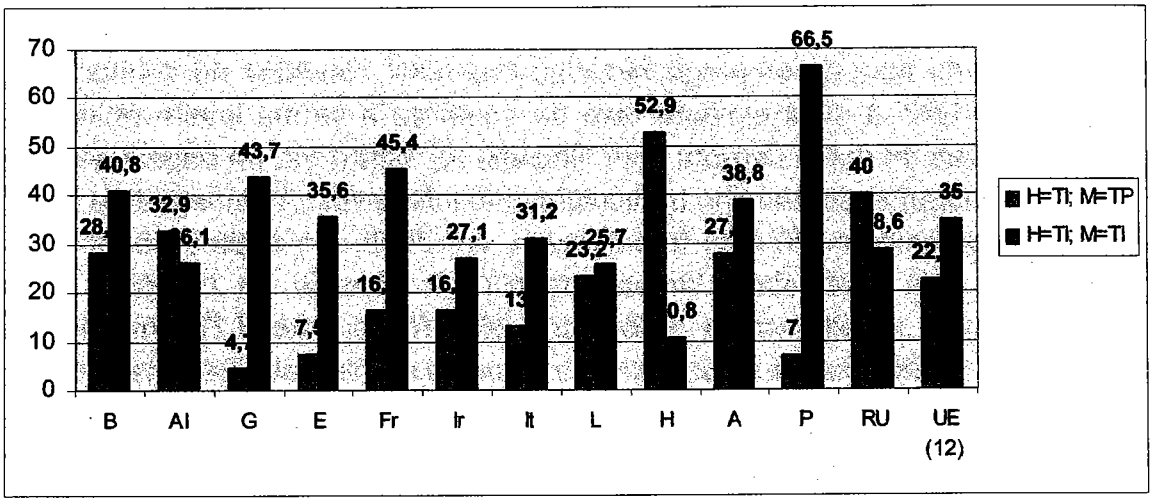
A questão da articulação entre os dois domínios, o profissional e o privado/familiar, é particularmente premente no caso de Portugal – país da UE(15) onde se verifica não só uma taxa de emprego feminino das mais elevadas do contexto Europeu, como também a mais elevada taxa de emprego a tempo inteiro entre os casais portugueses de dupla carreira com filhos/as (cf. figura 52, na página seguinte), em par com horários de trabalho particularmente intensivos. A esmagadora maioria dos casais portugueses (87,6%) trabalhavam, em 2000, em regime de tempo integral (situação que contrastava largamente com a situação na Holanda, onde essa percentagem se situava na ordem dos 36% (cf. quadro II.77 em anexo).[402] Em apenas 11% dos casais se verificava a situação de ele trabalhar a tempo a inteiro e ela a tempo parcial (note-se a discrepância, mais uma vez, em relação à Holanda – onde tal situação correspondia a 58% dos casos). As situações em que o membro do casal a trabalhar a tempo parcial é o homem são raras na UE, assim como aquelas em que ambos os membros encontram a trabalhar nesse regime.

Com efeito, quando se trata de casais com filhos/as (cf. figura 52, abaixo), Portugal apresenta claramente a mais elevada percentagens de casais a tempo inteiro – 67% (na Holanda, esse valor é de 11%; aqui, em 53% dos casos, o homem trabalha a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial). A Grécia surge como o país

[402] Na linha das teorias que enfatizam o papel do sistema societal, designadamente a influência do subsistema cultural nas relações de género (veja-se capítulo 4.7.4., Parte I) , Birgit Pfau-Effinger (1998a) compara a evolução em três países (Finlândia, Alemanha e Holanda) no período que sucedeu a II Guerra Mundial. Relativamente à Holanda, e não obstante a coexistência de várias religiões e de valores frequentemente pouco harmoniosos entre si, tem prevalecido o ideal da mulher enquanto "fada do lar'" isto é, responsável pela organização e/ou realização das tarefas domésticas, pelos cuidados e educação dos filhos. Num contexto de declínio vertiginoso da taxa de fecundidade, foi ganhando relevo político a questão do tempo de trabalho e da articulação entre trabalho remunerado e vida familiar. Além disso, a conjuntura económica avançou rapidamente, no período do pós-guerra, para a terciarização, e o emprego a tempo parcial surgiu como a "oportunidade para as mulheres", permitindo-lhes articularem as suas "obrigações" familiares com uma actividade remunerada, num contexto em que escasseavam os serviços públicos de apoio às famílias. Note-se ainda que o trabalho a tempo parcial tem sido encorajado pelos sucessivos governos, por via de incentivos fiscais, e sido difundido como um regime de trabalho favorável tanto para homens como para mulheres. Todavia, analisando o indicador "igualdade de oportunidades" (distribuição do trabalho remunerado e não remunerado), Janneke Plantenga e Johan Hansen (2001:280) concluem que, no panorama da Europa dos quinze, a Holanda apresenta o índice mais baixo de todos – de resto, inferior ao da Grécia, da Itália, da Alemanha e da Irlanda, por exemplo. A Suécia, ao invés, apresentava o valor mais elevado, seguindo-se a Dinamarca, a Finlândia, a Bélgica e Portugal. Quando o indicador é a participação das mulheres no mercado de trabalho, os países com índices mais elevados são a Áustria, a Dinamarca e Portugal – em contraponto com a Holanda, Grécia, Espanha e Itália (por ordem decrescente) (*vide* também Plantenga, 1996; Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000; Sackman, 2000; Lallement, 2003).

onde se regista a mais baixa percentagem de casais em que o homem trabalha a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial.

Figura 52 - Casais com filhos/as e com duplo emprego, por regime de duração de trabalho na UE, em 2000 (%)



Fonte: Adaptado de Eurostat, *Labour Force Survey 2002* (cit. in Franco e Winqvist, 2002a:3).
Nota: Dados disponíveis apenas para 12 países (não estão incluídos a Dinamarca, a Finlândia e a Suécia). Irlanda: dados de 1997. Reino Unido: dados de 1999. Valores entre parênteses ( ): devem ser lidos com precaução, pois podem não ser fiáveis. - dados não disponíveis.

Apesar de Portugal ser um dos países da UE, como se tem salientado, com uma das mais elevadas proporções de mães trabalhadoras a tempo inteiro, as políticas sociais e familiares são recentes e tardias relativamente a outros países da Europa com regimes democráticos mais antigos e consolidados. Tendo como referência a percentagem do PIB, Portugal situa-se, no quadro da UE(15), entre os países que menos capital destinam à protecção social,[403] sendo mesmo o segundo Estado-

[403] De acordo com os valores mais recentes produzidos pelo Eurostat, disponíveis em 2004, em Portugal, no ano de 2001, a percentagem de capital para a protecção social era de 23,9 % em relação ao total do PIB – valor que, mau grado a sua fraca expressão, traduzia uma evolução positiva em relação ao início da década de 1990 (em 1991, era claramente o mais baixo da UE(15) – 17,2). A Irlanda era, pois, em 2001, o país que menos capital do PIB orientava para o capítulo da protecção social – 14,6%. Não obstante alguma redução ao longo da década de 1990, a verdade é que a Suécia se destaca como o país da UE(15) que mais percentagem do PIB canaliza para aquele domínio - 31,3 %, em 2001 (em 1993, designadamente, esse valor cifrava-se claramente acima – 39%). No que respeita aos benefícios pagos às famílias (*cash family benefits*) a percentagem do PIB em Portugal era de 0,5, ao lado da Irlanda e um pouco acima da Espanha (0,2%) (valores referentes ao ano de 2000) Os países da Europa que mais investem neste domínio são o Luxemburgo (2,6% do PIB), a Áustria (2,3%), a Bélgica (2%) e a França (2%) (cf. Abramovici, 2003a,b). Quando se atenta nas despesas em protecção social *per capita*, o valor referente à situação em Portugal é o mais baixo da UE, contrastando com o Luxemburgo que apresenta o valor mais elevado (cf. Eurostat, 2004).

membro que menos capital canaliza para os benefícios pagos às famílias (cf. e.g. Guerreiro e Romão, 1995; Wall, 1995, 1996; Perista e Lopes 1996; Pereirinha, 1997; Torres e Silva, 1998; Hespanha *et al.*, 2000; Abramovici, 2003a,b; Torres, A., coord, *et al.,* 2004).

No quadro da consolidação do Portugal democrático, em 1974, o Estado ficou incumbido de regular e financiar os serviços de apoio à infância (cf., Wall, 1996; Silveira *et al.*, 1997).[404] A Reforma Educativa de 1986 sustentou a integração da educação pré-escolar no sistema educativo, confirmando que o Estado é responsável pela educação das crianças em idade pré-escolar (crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 6 anos) (cf. Vasconcelos, T. *et al.*, 2000; Silveira, R. *et al.*,1997; Vasconcelos, T., *et al.,* 2000). Apesar dos números desvelarem uma contínua e intensa participação das mulheres mães no mercado de trabalho, o Estado português tem assumido que, até aos três anos, cabe à família a responsabilidade pela educação das crianças. Até à data, os serviços que mais têm registado um incremento são os ATL, vocacionados para crianças em idade escolar.[405]

Efectivamente, apesar de alguma melhoria nos anos recentes (cf. Vasconcelos, T., 2000; DEPP/MTS, 2000, 2001; CIDM, 2002), Portugal apresenta, no contexto europeu, a menor provisão pública de apoios à família - ao invés do que sucede na

[404] Referimo-nos às políticas desenvolvidas após a revolução de Abril de 1974, uma vez que, durante o Estado Novo, as mesmas eram praticamente inexistentes. A este respeito, recorde-se que a Primeira República reconheceu a função educativa do ensino infantil e institucionalizou a integração do mesmo no sistema oficial de educação. Contudo, em 1937, tal medida seria extinta à luz da ideologia de que a função educativa incumbia ao papel maternal – situação que só seria de novo invertida em 1973, no período marcelista, ao abrigo da Reforma do Sistema Educativo (cf. Vasconcelos, Teresa, *et al.,* 2000).

[405] Quanto às modalidades socioeducativas, além da oferta não formal (família, amigos, vizinhos, amas não licenciadas, empregadas domésticas e *baby-sitters)* (Vasconcelos, T., *et al.* 2000), a oferta abrange as *creches* - instituições de guarda e educativas que acolhem crianças dos 3 meses aos 2 anos de idade completos; as *amas* - trabalhadoras por conta própria, com enquadramento institucional, que acolhem em sua casa até quatro crianças pelo período de tempo e retribuição acordados; a *creche familiar* - solução que compreende o agrupamento de amas (entre 12 a 20 pessoas) residentes na mesma zona geográfica e que acolhe crianças desde os 0 anos de idade até à idade escolar. No que se refere às crianças com idades compreendidas entre os 3 e os 6 anos, a instituição socioeducativa mais frequentada é o *jardim de infância*, mas existem outras modalidades, como é o caso dos *ATL* - actividades de ocupação de tempos livres que complementam o horário escolar *a crianças do ensino básico (*6 aos 10 anos); da *animação infantil e comunitária,* vocacionada para crianças de 5 anos a residir em zonas urbanas carenciadas e sem equipamentos de desenvolvimento infantil; e da *educação de infância itinerante* - modalidade socioeducativa destinada a crianças entre os 3 e 5 anos que residam em zonas rurais e onde, dado o número escasso de crianças, não exista a modalidade *jardim de infância* (*id. ibid.*). Enquanto as modalidades de guarda formais para crianças entre os 3 meses e os 3 anos contam com o Ministério do Trabalho e da Segurança Social (anteriormente, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social) enquanto entidade responsável, a modalidade *jardim de infância,* no âmbito do pré-escolar, conta também com a tutela do Ministério da Educação. As outras modalidades de educação acima referidas, e que se destinam a crianças em idade pré-escolar, são da responsabilidade do ME (assim como as escolas do ensino básico). Já sobre os ATL recai uma responsabilidade partilhada pelo ME, MTSS e autarquias (*id. ibid.*).

Suécia, Dinamarca, Finlândia, França e Bélgica (cf. Plantenga e Hansen, 2001; CITE, 2001).[406] Além da escassa oferta pública, o número mais significativo de equipamentos socioeducativos e de guarda de crianças em Portugal advém de iniciativas do "terceiro sector", designadamente de IPSS, desenvolvidas nos últimos 15 anos.[407] Tem-se também assistido a um crescendo de locais de acolhimento de iniciativa privada e de fins lucrativos (cf. Santos, 1993, 1994; Guerreiro e Romão, 1995; Nunes, 1995; Portugal, 1995, 1998; Torres e Silva, 1998; Brannen e Smithson, 1998; Perista, e Chagas Lopes, coord. 1999; Hespanha, *et al.*, 2000; Wall *et al.*, 2001).

A rede nacional do serviço pré-escolar no Continente para a primeira infância cobria, em 2001, apenas 15,4% das crianças (DEPP/MTS, 2001),[408] deixando portanto a descoberto a esmagadora maioria daquelas com menos de três anos de idade. Em 2001, a taxa de cobertura da rede pré-escolar para crianças entre os 3 e os 6 anos situava-se em 76,2% (âmbito nacional) – quando, em 1994/95, era apenas de 55,5% (INE, 2004c).[409] Mesmo assim, praticamente um quarto das

[406] Em 1995, o Ministério da Educação definiu um *Plano de Expansão da Rede de Estabelecimentos de Educação Pré-escolar*, tendo para esse efeito criado incentivos financeiros para entidades privadas (ainda que pouco se tivesse avançado no âmbito da rede pública). Em 1996, um novo plano foi lançado com o intuito de expandir a rede de apoios e de incentivar as parcerias entre iniciativas públicas e privadas, articulando vários Ministérios (Ministério da Educação, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Ministério do Equipamento, do Planeamento, Administração e Território (cf. Vasconcelos, T. *et al.*, 2000). A Lei-Quadro de 1997 (Lei nº5/97) reflectiu o propósito político de reformar o ensino pré-escolar; e o Governo propôs-se alcançar 90% de cobertura no ano escolar de 1999/2000 (âmbito nacional). Segundo a directriz 18 que integra o PNE de 2001, o Governo Português comprometia-se, em primeiro lugar, a garantir a frequência do ensino pré-escolar a todas as crianças de 5 anos de idade e a 75% das crianças de 3 e 4 anos até 2006, construindo e equipando mais 1800 salas nesse período; em segundo, a assegurar o acolhimento efectivo de 100 mil crianças até aos 3 anos em creches. Viria também a ser lançado o *Programa Creches 2000* pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, cujo propósito passava pela duplicação da rede nacional de respostas para crianças até aos três anos (creches e amas). Aliás, de acordo com o art. 31º do Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio, " O Estado, em cooperação com as pessoas colectivas de direito público, com as instituições privadas de solidariedade social, organizações de trabalhadores e associações patronais, implementará progressivamente uma rede nacional de equipamentos e serviços de apoio aos trabalhadores com filhos em idade pré-escolar" (cf. Moreira, 2001: 646). Esta iniciativa, prevista na Lei, destina-se a todos os interessados no seu usufruto, independentemente da respectiva condição económica, e inclui estruturas de guarda de crianças (creches, jardins-de-infância, serviços de amas e creches familiares, adequadamente dimensionadas e localizadas) e serviços de apoio domiciliário (*id. ibid.*).

[407] Contudo, a dependência de muitas destas instituições em relação ao Estado, designadamente aos subsídios estatais, ou as fortes ligações mantidas com a Igreja, faz com que seja pouco rigoroso falar-se em iniciativas dinamizadas pela sociedade civil (cf. Hespanha, *et al.*, 2000; Wall *et al.*, 2001). Segundo Pedro Hespanha *et al.* (2000), o estatuto das IPSS, criado em 1979, e os sucessivos acordos de cooperação e apoios financeiros cedidos pelo Estado a partir de então traduzem a transferência de sectores importantes de provisão social para o mercado, ou seja acentua uma forma mercadorizada, ainda que não lucrativa, da prestação de serviços de acção social (*id. ibid.*: 139). Importa referir que é igualmente parca, em Portugal, a provisão pública de prestação de cuidados a idosos.

[408] Rácio calculado entre a capacidade disponível (número de creches e amas) e número de crianças com menos de 3 anos de idade (*id. ibid.*).

[409] Dados mais recentes são, à data, meras projecções; neste âmbito, a taxa de pré-escolarização seria, no ano lectivo de 2003/2004, de 78,2% (cf. Ministério da Educação 2003b:12).

crianças em idade pré-escolar não estão integradas na rede nacional formal. Em 2002/2003, a oferta da rede nacional distribuía-se entre equipamentos públicos (49%), equipamentos da propriedade de IPSS (33%) e de capital particular/cooperativo (18%) (cf. Ministério da Educação, 2003a). Naquele ano escolar, e no que respeita à modalidade *jardim de infância*, a oferta distribuía-se equitativamente entre 50% de rede pública e igual proporção de rede privada (cf. *id. ibid.*). Na verdade, não descurando a evolução positiva, caberá salientar o facto de a rede nacional, além de escassa, abarcar o sector público e o privado, demonstrando portanto que este domínio não constitui uma prioridade efectiva do Estado português.

A opção pelo sector privado é onerosa e, neste sentido, apenas passível de ser equacionada pelas famílias de maiores rendimentos. De acordo com A. Torres e F. Vieira da Silva (1998), uma vez que as famílias carenciadas, de baixos rendimentos, têm prioridade na colocação das suas crianças em equipamentos públicos, ou são beneficiárias de subsídios que cobrem os custos de soluções privadas, é nos orçamentos dos agregados de rendimentos médios que mais pesam as soluções socioeducativas das crianças (quando não há vagas nos equipamentos públicos, naqueles pertencentes a IPSS, ou quando não existem equipamentos disponíveis na área de residência).

4.4.2. Estrutura familiar e rede de apoios

À luz de alguns/as autores/as, predomina em Portugal uma sociedade pontuada pela presença de redes de solidariedade informais – a sociedade-providência. Esta assenta, sobretudo, em redes de sociabilidade e de entreajuda apoiadas em laços de parentesco ou de vizinhança e procura, no quotidiano, colmatar as debilidades do Estado-providência (Santos, B. S., 1993, 1994; Portugal, 1995, 1998; Nunes, 1995; Guerreiro e Romão, 1995; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Hespanha *et al.*, 2000).[410] No que respeita à guarda dos/as filhos/as, as alternativas passam,

[410] Boaventura Sousa Santos definiu-a como integrando "as redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade à da relação do domicílio estudada por Marcel Mauss" (2003:46). Como refere este sociólogo, assim como em Portugal "não foi possível institucionalizar uma regulação fordista da relação salarial, tão-pouco foi possível institucionalizar um Estado-providência. Neste aspecto, o Estado português é um *semi*-Estado-providência ou *quasi*-Estado-providência. No entanto, o défice de providência estatal é parcialmente coberto por uma sociedade providência forte. Esta sociedade providência (...) tem semelhanças com aquelas sociedades que Rosanvallon (1981, 1988), Lipietz (1989), Aglietta e Brender (1984), entre outros, têm salientado ressuscitar e a que alguns chamariam sociedade providência pós-moderna" (1993: 20, itálico original). Este autor releva a heterogeneidade do Estado português, o qual testemunhou uma transição do corporativismo para o socialismo; passou por uma regulação fordista e pela institucionalização do Estado-providência, e, mais recentemente, pela inspiração na regulação neo-

na maioria dos casos, por soluções de cariz informal. As crianças são, frequentemente, entregues aos cuidados dos avós ou de amas não qualificadas – respostas que põem muitas vezes em causa a qualidade da sua educação e desenvolvimento (esta realidade agrava-se no caso das famílias economicamente menos favorecidas ou residentes em zonas geográficas particularmente desprovidas de equipamentos sociais) (cf. e.g. Guerreiro e Romão, 1995; OCDE, 1998; Torres, A., coord, *et al.,* 2004).

O recurso a serviços mercantis de apoio doméstico e familiar é escasso em Portugal, o que se fica a dever fundamentalmente aos magros rendimentos das famílias (Chagas Lopes, M., coord.,1995a; Perista, 2002). Segundo dados do *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999*, apenas uma em cada sete famílias recorre a uma empregada doméstica. Constata-se, neste processo, uma adjudicação ou "entrega" das actividades domésticas a outras mulheres - seja pela via do apoio pago (contratação de serviços domésticos), seja mediante as redes informais de apoio (redes de entreajuda familiares ou de vizinhança). A maioria (61%) do pequeno número de agregados que recorre a apoio doméstico pago conta, em média, com menos de nove horas semanais; apenas 8% dos agregados domésticos recorrem a serviços domésticos pagos em regime de tempo inteiro (40 horas semanais) (cf. INE, 2001: 83).[411]

Um estudo realizado em Portugal, em 1999, sobre as famílias e as redes de apoio informal (cf. Wall *et al.,* 2001; Vasconcelos, 2002) sublinha a influência da classe social na tipologia de redes de apoio familiar. Ali se conclui pela existência de uma associação linear entre situações de maior volume de apoio e situações de classe com maiores volumes de capitais, em particular de capital escolar (cf. Vasconcelos, 2002: 525). Note-se que esta conclusão é inferida a partir do nível de escolaridade da mulher; as mulheres sem qualquer escolaridade ou com o nível de instrução primária são aquelas que contam com menos apoio familiar ou parental. No pólo

---

liberal (*id. ibid.*: 41). Como refere João Arriscado Nunes (1995:6), a emergência da sociedade-providência tem sido amplamente debatida pelos mais variados quadrantes políticos e ideológicos. Assim, "(...) a sociedade-providência, outrora descrita como um conjunto de sobrevivências de raiz rural e pré-moderna, destinadas a desaparecer sob o impulso da modernização e da expansão da regulamentação pelo mercado e pelo estado, é hoje recuperada e transcodificada como fenómeno pós-moderno, como resposta aos problemas de solidariedade social na era do capitalismo desorganizado, através da transferência para a sociedade civil das funções de protecção antes atribuídas ao estado".

[411] De acordo com A. Torres e F. V. da Silva (1998), no que respeita à área da Grande Lisboa, é pouco frequente o recurso a empregadas domésticas para guarda de crianças – o qual, quando existente, abrange meramente os agregados familiares de rendimentos mais elevados. Esta solução cobre apenas 1% dos casos, ou, quando se trata de uma solução complementar, 9% dos casos (situações em que a guarda de crianças ocorre depois do horário escolar ou de outros equipamentos socioeducativos). Já os serviços domésticos substitutos disponíveis no mercado (passagem de roupa a ferro, tratamento completo da roupa, oferta de comida confeccionada ou encomenda de compras) são residualmente utilizados pelas famílias portuguesas. Na verdade, pese embora a fraca procura, é a compra de comida confeccionada o substituto mais consumido (cf. INE, 2001: 83; Perista, 2002: 467).

oposto, aquelas que dispõem de licenciatura são as mais apoiadas pela família, tratando-se do grupo onde o apoio intenso é mais comum. A correspondência de hierarquias, entre capital escolar e volume de ajuda, é ainda patente nos níveis intermédios. As mulheres com escolaridade intermédia (ensino preparatório/unificado e ensino secundário) gozam sobretudo de apoio ocasional e de apoio moderado (sendo este mais comum entre aquelas que dispõem daquele último grau de escolaridade).

Este estudo permitiu ainda concluir que a realidade portuguesa contemporânea em matéria de entreajudas familiares é complexa, pelo que não é líquido que o processo de individualização e de nuclearização das famílias conduza a uma quebra da parentela e dos apoios familiares alargados, assentes em laços de progenitura ou de colateralidade. Contudo, também não se constata – ao invés do que é frequentemente evocado a propósito das sociedades dos Sul Europa - que avultem práticas de solidariedade primária, emanadas da família alargada, estruturadas e sistemáticas; as redes de entreajuda, quando existentes, advêm sobretudo dos laços de progenitura do casal e assumem uma feição sobretudo esporádica e pontual (e.g. Wall *et al.,* 2001; Vasconcelos, 2002).[412]

Na maioria dos casos, a entreajuda restringe-se à troca de apoios quotidianos pontuais envolvendo serviços e espécies - sobretudo guarda de crianças e apoio moral, seguindo-se apoio em géneros e em tarefas domésticas (cf. Wall, *et al.,* 2001: 217). Alicerça-se fundamentalmente na rede de parentesco restrito, frequentemente circunscrita aos progenitores do casal, assente portanto nos "laços de progenitura" e, em particular, numa estrutura fortemente "matrifocal" (Vasconcelos, 2002: 539). Num registo conforme às conclusões de Sílvia Portugal (1995), de Arriscado Nunes (1995) ou de Anália Torres *et al.* (2004), o estudo em apreço sublinha que a entreajuda familiar referente ao trabalho de criar e cuidar é predominantemente feminina. São as mulheres, e comummente as mães das mulheres das famílias estudadas, as principais prestadoras de apoios quotidianos familiares.

A segregação sexual perpassa, efectivamente, as redes de apoio e de entreajuda familiar. Segundo dados do *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999*, em Portugal, o padrão mais frequente (48% dos casos) de guarda de crianças com menos de 6

[412] A investigação a que nos referimos, realizada em 1999, contou com o apoio do INE e o respectivo processo de inquirição teve como base o "universo das famílias [de Portugal Continental] com pelo menos uma mulher entre os 25 e os 49 anos de idade a viver em casal (...) e com pelos menos um filho co-residente entre os 6 e os 16 anos" (Vasconcelos, 2002: 513). Dos cerca de 2260 agregados que faziam parte da amostra, foi possível inquirir cerca de 1776 (79% relativamente à amostra inicial); nas famílias em questão, a pessoa inquirida foi sempre a mulher (*vide* também Wall, K., *et al.,* 2001). A partir daqui, constatou-se que 51% das famílias inquiridas não beneficiam de qualquer tipo de ajuda quotidiana e que o apoio ocasional corresponde à situação modal. Atendendo ao ciclo de vida das famílias, é essencialmente por ocasião do nascimento do primeiro filho que os casais mais beneficiam de apoio familiar.

anos de idade passa pela permanência em casa ao cuidado de um familiar adulto do sexo feminino (mães, avós, tias....).[413] A situação de guarda prestada por um indivíduo do sexo masculino apenas abrange 7% dos casos. Importa frisar que a guarda das crianças na própria casa providenciada por um familiar do sexo feminino é mesmo superior ao recurso a uma creche ou infantário (situação que compreende 34% dos casos) ou a uma ama (apoio a que recorrem 10% dos agregados com crianças com menos de 6 anos de idade) (INE, 2001: 80). Os apoios informais domésticos mais evocados pelos agregados beneficiários dizem respeito ao arranjo da casa, à preparação de refeições e à confecção e tratamento da roupa; nestes casos, mais uma vez, prevalecem os laços de parentesco e um padrão de ajuda predominantemente feminino (*id. ibid.*: 89).[414]

No mesmo timbre, Sílvia Portugal (1995), a partir de um estudo centrado no distrito de Coimbra, faz referência à rede de ajuda essencialmente feminina que presta apoio nos cuidados às crianças, a qual tem fundamentalmente uma linha matrifocal, mas que se estende aos laços de colateralidade – e.g. irmãs, cunhadas e amigas da mãe empregada. Esta rede, essencialmente feminina e muito centrada na figura da avó materna, é ainda quem quotidianamente *embala o berço,* isto é, quem toma conta da criança quando a respectiva mãe volta a exercer a actividade profissional; num registo ocasional, outras mãos femininas apoiam o *embalo* – amigas da mãe da criança ou vizinhas. Neste sentido, poder-se-ia concluir, no seguimento da reflexão elaborada por Arriscado Nunes (1995), que a sociedade-providência, expressa nas redes de cuidar e de guarda de crianças, tende a reforçar cristalizações assimétricas de divisão do trabalho entre homens e mulheres. Além disso, como sublinha o autor, na medida em que as redes de solidariedade assentam no apoio aos que estão "próximos", elas podem gerar ou sustentar situações de exclusão e de marginalização social.[415] No mesmo registo, e no que respeita aos cuidados com os idosos, as expectativas sociais alinham-se neste

---

[413] Repare-se ainda que, quando se trata de crianças em idade escolar (entre os 6 e os 14 anos), a guarda das mesmas, após o período o escolar, fica a cargo destas redes de apoio informal feminino em 57% dos casos. As principais prestadoras de apoio informal são mulheres com mais de 55 anos de idade, desempregadas, domésticas ou reformadas (*id. ibid.*: 87).

[414] No âmbito do apoio feminino em actividades domésticas, vislumbra evidente que as assimetrias entre os géneros atravessam também as redes informais de ajuda e solidariedade: enquanto as mulheres apoiam sobretudo na preparação de refeições, nas compras rotineiras, o apoio prestado pelos homens reporta-se, mais uma vez, àquelas actividades que podem ser executadas no exterior da casa – reparações do automóvel ou na habitação (*id. ibid.*: 84-84).

[415] Refere o autor que as redes de solidariedade "são extremamente vulneráveis a estereotipificações que podem levar a criar ou consolidar situações de exclusão, de marginalização ou de desigualdade (...) – como é caso da divisão do trabalho entre os sexos e da concepção da participação das mulheres em actividades extradomésticas. É bem conhecido o fenómeno na sociedade portuguesa, o fenómeno da exclusão pela estigmatização de grupos étnicos, tais como ciganos. Recentemente, o fenómeno tem-se alargado a grupos como os imigrantes africanos ou os refugiados (...). Muitas das manifestações públicas dessa rejeição do 'outro' têm assumido a forma de afirmação de uma solidariedade local que estabelece claramente as fronteiras entre 'nós' e 'outros', e recusa a assunção moral de prestar apoio a estes em situações de carência " (*id. ibid.*: 22).

sentido: homens e mulheres esperam que, uma vez chegada a sua velhice, a filha (mais que o filho) providencie o apoio necessário (cf. Torres, A., coord, *et al.,* 2004).

Já o estudo centrado na Grande Lisboa,[416] coordenado por Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998) e que compreendeu a inquirição de 493 grupos domésticos com crianças de idades inferiores a 11 anos, apresenta uma conclusão divergente daquela retirada por Sílvia Portugal a propósito do distrito de Coimbra. Com efeito, na área estudada, e muito provavelmente porque um número muito expressivo de grupos domésticos não tem os ascendentes directos a viver na mesma região (35% dos casos),[417] os apoios familiares assumem uma dimensão predominantemente complementar e não sistemática e estruturada. Assim, "são os recursos exteriores à família como creches, amas, infantários, jardins de infância, prolongamentos nas escolas, colégios ou centros de actividades de tempos livre, que são utilizados de forma largamente predominante como solução socioeducativa e de guarda das crianças quando as mães trabalham profissionalmente" (*vide* também Torres, A., coord, *et al.,* 2004).

Constata-se que, quando em causa está a guarda de crianças com idades inferiores a 2 anos, predominam as soluções como creches e *amas;*[418] já quando as crianças têm idades compreendidas entre os 3 e os 5 anos (idade escolar), as soluções passam predominantemente pelo recurso a jardins de infância ou infantários; e, quando as idades se situam entre os 6 e os 10 anos, as famílias recorrem sobremaneira a centros de actividades de tempos livres (ATL) e aos prolongamentos nas escolas. Uma vez que a maioria da população inquirida é portadora de rendimentos e de níveis de escolaridade baixos, as soluções

---

[416] Investigação realizada em 1997 e que incidiu sobre sete concelhos: Lisboa, Amadora, cascais, Sintra, Oeiras, Vila Franca de Xira e Loures.

[417] Note-se ainda que Portugal é o país da União Europeia que apresenta a taxa de actividade das mulheres em idade de serem avós mais elevada. Noutros casos, os avós ou os grupos domésticos em questão desejam outra solução para a guarda de netos ou filhos (*id. ibid.*). Assim, o estudo conclui que apenas em 17% dos casos as crianças ficavam com as avós enquanto as mães trabalhavam (cifra que se eleva para 30% a nível nacional – cf. CIDM, 2002:26).

[418] Na área da grande Lisboa, 33% das famílias com crianças nessas idades recorrem às creches e uma percentagem muito aproximada (29%) às *amas.* O expressivo recurso às *amas* pode, segundo os/as autores/as do estudo - e de acordo, também, com aquele desenvolvido por Wall *et al.* (2001) - ser atribuído ao facto de se tratar de uma solução economicamente mais acessível, próxima das famílias e onde a questão da inflexibilidade dos horários (peculiar de outros equipamentos) se atenua – aliás, o tempo que as crianças permanecem nas *amas* (8h30m) é superior ao das creches (7h30m). Mais tarde, quando as crianças frequentam o ensino básico, é frequente o recurso aos centros de actividades de tempos livres - estabelecimentos que, durante o dia e nos períodos extra-escolares e outros disponíveis, acolhem crianças em idade escolar (*id. ibid.*).
De acordo com o documento *Carta Social*, onde consta o levantamento da rede de serviços e equipamentos sociais efectuado pelo Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento (DEPP) do então MTS (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), em 2001 a maioria das creches (62%) encerrava entre as 18 e as 19 horas; 20% encerravam depois da 19 horas e apenas duas creches estavam a funcionar até às 24.00 horas (cf. DEPP/MTS: 2001). O horário usual das creches cobre cinco dias da semana (segunda a sexta) (*vide* também relatório para a OCDE elaborado por Vasconcelos, T. *et al.,* 2000).

encontradas são, na maioria das vezes, alternativas de circunstância, condicionadas pelas oportunidades surgidas e pela disponibilidade económica, mas não propriamente de opções em matéria de socioeducação e de guarda dos/as respectivos/as filhos/as. O recurso a soluções exteriores à família é particularmente expressivo nas famílias de maiores rendimentos; contudo, quando as crianças têm menos de dois anos, as soluções aproximam-se das famílias de menores rendimentos, sendo que a criança tende ficar com mãe em casa.[419] Uma *nuance* importante deve ser, porém, tida em conta: no primeiro caso, trata-se de uma estratégia deliberada, no âmbito da qual se entende ser o mais conveniente para o bem-estar da criança; enquanto nas famílias de menores rendimentos, surge fundamentalmente como uma estratégia motivada pela necessidade.[420]

De acordo com outro estudo de âmbito mais alargado, coordenado por Anália Torres (cit., *in* CIDM, 2002: 77),[421] um número elevado de mães trabalhadoras afirma, relativamente à guarda dos/as filhos/as, ter a seu cargo a responsabilidade por essa função. Assim, aproximadamente 30% das crianças com menos de 2 anos de idade, 24% das que têm entre 3 e 5 anos, e 26% do total de crianças com menos de 10 anos, "ficam com a mãe" mesmo quando esta trabalha fora de casa – solução que indicia, portanto, situações de guarda precárias (*id. ibid.*; vide também Torres, A., coord, *et al.*, 2004). É também ali evidenciada a difícil relação entre família e trabalho remunerado: as longas jornadas de trabalho de pais e mães, a escassez de equipamentos socioeducativos e de guarda de crianças e a

---

[419] No caso das famílias com menores rendimentos, como os custos dos equipamentos socioeducativos são elevados e as qualificações escolares e profissionais destas mulheres são frequentemente baixas, o trabalho fora de casa pode não compensar (*id. ibid.*: 29) (recorde-se que estas conclusões foram posteriormente confirmadas por Wall *et al.* (2001), a propósito das famílias do território continental).

[420] Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998) definem, a partir dos resultados do estudo, três estratégias possíveis em função das soluções de guarda, dos modelos de relação entre família e trabalho e, ainda, dos recursos do grupo doméstico. A *estratégia subsistência* é característica dos grupos domésticos de baixos recursos económicos e escolares; nestes, em matéria de relação família/trabalho, predomina o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, sendo que, frequentemente, as soluções de guarda passam pela domesticidade das mulheres (as crianças ficam em casa com as mães). As *estratégias de partilha* são mais comuns entre os grupos domésticos que optam por soluções de guarda institucionais, independentemente da idade das crianças. Estes tanto podem ser portadores de recursos económicos médios-baixos e de baixas competências escolares (factor a que se alia, frequentemente, um modelo assimétrico atenuado de divisão sexual do trabalho), como podem deter recursos económicos e escolares médios e aderirem a um modelo atenuado de divisão sexual do trabalho, como ainda disporem de recursos económicos e escolares elevados – situação a que corresponde, na maioria dos casos, um modelo igualitário entre os sexos. Por último, as *estratégias selectivas* são mais adoptadas pelos grupos domésticos de rendimentos elevados mas com competências escolares médias ou baixas, em que as soluções de guarda passam, num primeiro momento, pela domesticidade da mulher (a criança fica em casa com a mãe até perfazer os 2 anos de idade) e, depois, pela institucionalização (*id. ibid.*: 48).

[421] Tratou-se de um estudo realizado em oito regiões: Norte Litoral, Porto, Centro Litoral, Interior, Vale do Tejo, Lisboa, Alentejo e Algarve. A amostra foi constituída por 1700 indivíduos, seleccionados por quotas com base numa matriz que cruzou variáveis como o sexo, o nível de escolaridade, o sector de actividade, a região e a dimensão dos agregados. O processo de inquirição decorreu em 1999.

inflexibilidade dos horários. Factores que, por sua vez, estão na base de um sentimento de imenso cansaço, a que se associa uma forte culpabilização por parte das mulheres empregadas.[422]

Segundo Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998), assiste-se uma transformação importante no plano da organização e da gestão familiar. Numa visão diacrónica (comparando as soluções socioeducativas e de guarda de crianças dos grupos domésticos inquiridos com aquelas que foram, no passado, as dos respectivos pais dos mesmos), assiste-se a uma transição de soluções que passaram pelo domínio da parentela para alternativas pagas e exteriores à família.[423] Acresce que, uma vez analisadas as aspirações das famílias inquiridas sobre esta matéria, a maioria exprime o desejo de poder contar com equipamentos públicos socioeducativos mais próximos e acessíveis. Em geral, consideram que a solução ideal passa por espaços colectivos de acolhimento - sobretudo quando se trata de crianças com mais de 3 anos de idade -, os quais as preparam para a escola e estimulam a criatividade, a imaginação e a inteligência (*id. ibid.*: 24). Esta posição é particularmente evidente naqueles grupos domésticos com níveis de escolaridade mais elevados, expressando – à luz da perspectiva de Giddens (1995a) – a confiança nos sistemas periciais, isto é nos especialistas detentores de conhecimentos específicos (cf. Torres e Silva, 1998: 43).

4.4.3. Políticas estatais de protecção da maternidade e da paternidade

Na Constituição de 1976 sobressai a relevância do papel social da maternidade e o carácter insubstituível da actividade da mulher na relação com os/as filhos/as, mas

[422] Acresce que, tal como tem sido salientado por Kellerhals *et al.* (1984) e frisado por Torres e Silva (1998), nomeadamente, as tarefas socioeducativas têm vindo, nas últimas três décadas, a complexificar-se e intensificar-se. "A importância do sucesso escolar e das actividades extracurriculares para o bem-estar e sobretudo para o que se considera ser um futuro melhor para a criança, implicam atenção e acompanhamento dos trabalhos dos filhos, deslocações constantes para levá-los a múltiplas actividades" (Torres e Silva, 1998: 36).

[423] Outro estudo europeu realizado em finais de 1996 apurou que, entre os/as jovens portugueses/as, não é forte a adesão à "perspectiva moderna", segundo a qual o emprego das mães é bem aceite e os/as filhos/as devem ficar entregues a uma instituição de guarda de criança (ao invés do que sucede com os/as jovens suecos/as e noruegueses/as). Em seu lugar, orientaram-se para o quadrante "perspectiva de transição"; ou seja, o emprego das mães é bem aceite e os/as filhos/as devem ficar entregues a familiares próximos, pelo menos até as crianças "começarem a andar e a falar" – altura em que os infantários são vistos como melhor solução (esta investigação, como anteriormente referido, incidiu sobre as expectativas de jovens de ambos os sexos relativamente ao emprego e à vida em geral e abrangeu cinco países europeus - Portugal, Reino Unido, Irlanda, Noruega e Suécia) (cf. Brannen e Smithson, 1998). Esta adesão a um modelo de guarda mais familialista é interpretada à luz do escasso número de creches e infantários públicos, dos elevados custos das soluções privadas, das licenças parentais sem direito a vencimento, do peso da insegurança de emprego, do falso trabalho 'independente' (situação de "recibos verdes") e da elevada carga horária de trabalho (a qual extravasa frequentemente o horário dos equipamentos públicos socioeducativos e de guarda de crianças). Factores que, na sociedade portuguesa, são compensados pela ajuda de familiares (*id. ibid.*)

é em 1984 que o Estado português legisla, pela primeira vez, sobre a protecção da maternidade e da paternidade (Lei n.º 4/84, de 5 de Abril) – altura em que homens e mulheres, paternidade e maternidade, são igualizados na relação com os/as filhos/as (cf. Tavares, 2000, CIDM, 2001b; CITE, 2003a). Desde então, até à Lei n.º 142/99 de 31 de Agosto e, posteriormente, ao Decreto-lei n.º 70/2000,[424] a Lei sobre esta matéria foi sendo objecto de modificações pontuais, no sentido da explicitação de que, caso a igualdade formal não seja complementada com estruturas de apoio à família, se perpetuam continuamente as desigualdades materiais entre homens e mulheres (cf. Perista e Chagas Lopes, 1999; Tavares, M., 2000).

A Lei nº 9/2001, de 21 de Maio, viria a reforçar os mecanismos de fiscalização e de penas sobre práticas laborais discriminatórias em função do sexo, e a Lei nº 90/2001 de 20 de Agosto definiria medidas de apoio social às mães e pais estudantes (cf. CITE, 2003a). Fruto das sucessivas revisões e alterações, hoje a legislação neste capítulo define claramente que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (art.1º); que os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos/às filhos/as, nomeadamente a sua educação (art. 2º); que são garantidas aos pais, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica do país; e que os pais são iguais em direitos e deveres no que respeita à manutenção e educação dos/as filhos/as (art. 3º) (cf. Moreira, 2001; CITE, 2003a).

No se refere à "protecção ao trabalho", destacamos aqui as licenças por maternidade, paternidade e a licença parental, entre outras leis relativas à possibilidade de trabalhar a tempo parcial e em horário flexíveis, às dispensas para consulta e amamentação e às faltas para assistência a menores. Importa referir que as alterações à Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, introduzidas fundamentalmente em 1999, traduzem melhorias significativas, no plano formal, no sentido da promoção da igualdade de género na vida profissional.[425] Não é nossa intenção rever aqui exaustivamente todas as políticas públicas de apoio à família, nem consideramos ser o espaço próprio para a sistematização da evolução da legislação sobre esta matéria em Portugal (*vide* para esse efeito e.g. Perista e Chagas Lopes, coord.,1999; Rego, 1999); trata-se apenas de sistematizar as principais políticas actualmente em vigor, de modo a melhor aferir das suas implicações na vida do/as trabalhadores/as inquiridos/as (Parte III).

[424] Decreto que viria a definir o quadro da protecção geral da segurança social resultante da Lei da protecção da maternidade e da paternidade.
[425] A ordem dos artigos, como se apresenta neste subcapítulo, corresponde à ordem e redacção conferidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2000.

4.4.3.1. Licença por maternidade, paternidade e licença parental

Em Portugal, presentemente, o período de *licença por maternidade* é de 120 dias,[426] sendo que 90 destes têm de ser gozados imediatamente após o parto e os demais (30 dias) podem ser usufruídos, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.[427] As mães são, por Lei, obrigadas a usufruir desta licença nas primeiras 6 semanas (42 dias);[428] contudo, por decisão conjunta, em caso de incapacidade física e psíquica da mãe ou de morte desta, o período remanescente pode ser transferido para o pai. Desde 1 de Dezembro de 1999, em caso de risco clínico para a mulher em questão ou para o nascituro, a trabalhadora tem direito a licença anterior ao parto pelo tempo necessário e devidamente determinado por prescrição médica, sem prejuízo de usufruto da licença posterior por maternidade.[429] O internamento da mãe ou da criança a seguir ao parto confere o direito de interrupção da licença por maternidade pelo tempo de duração da respectiva hospitalização. O art. 10º define que, em face de uma situação de aborto, a mulher tem direito a gozar de uma licença que pode variar entre 14 dias e 30 dias (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a). Recorde-se que todas as mulheres grávidas têm, por Lei, direito a assistência médica gratuita nos serviços públicos de saúde, mesmo que nunca tenham efectuado descontos para a Segurança Social, assim como, por ocasião do parto, direito a internamento no hospital da rede pública; durante os 60 dias consequentes, podem também beneficiar de consultas e exames médicos gratuitos. O futuro pai tem, igualmente, direito a exames gratuitos relacionados com a gravidez da mulher em questão, sempre que o médico assistente o considere indispensável. Todas as crianças têm direito a consultas médicas e a serem vacinadas gratuitamente ao abrigo do Programa Nacional de vacinação (cf. CIDM, 2001b; CITE, 2003a).

---

[426] A legislação comunitária estabelece como mínimo um período relativamente inferior – 98 dias (Directiva 92/85/CEE) (cf. Perista e Chagas Lopes, coord.1999: 131). Desde a Constituição de 1976 que a licença de maternidade se fixava nos 90 dias – período que foi alargado em 1995 para 98 dias, para 110 dias em 1999 e para 120 dias em 2000. Estão excluídas do direito às prestações de maternidade as trabalhadoras que se encontrem em situação de pré-reforma com suspensão total de actividade e aquelas que se encontrem a receber prestações de desemprego (cf. Direcção Geral Regimes de Segurança Social, 2001).

[427] Na situação de nascimentos múltiplos, aquele período prolonga-se 30 dias por cada gemelar além do primeiro recém-nascido (cf. CITE, 2003a).

[428] Período que se situava, antes de 1999, nos 14 dias.

[429] A licença por maternidade é muito variável entre os Estados-membros da UE, seja no que respeita à sua duração, seja no que toca ao direito a retribuição. Em traços largos, pode dizer-se que na Alemanha, Áustria, Espanha, Bélgica, Holanda, Dinamarca (sector público) e Portugal, o nível de remuneração das utilizadoras ronda os 100% (ainda que, em muitos casos - como sucede em Portugal - o cálculo obedeça a um período de referência) (cf. Silvera, 2000a: 41-42). Quanto à duração, esta oscila entre 14 semanas (Alemanha, Irlanda e Suécia), 15 semanas (Bélgica), 16 semanas (Áustria, Espanha, França, Luxemburgo, Portugal e Holanda), 18 semanas (Finlândia e Reino Unido), 20 semanas (Itália), 28 semanas (Dinamarca) (*id. ibid.*; *vide* também para um aprofundamento desta temática Perista e Chagas Lopes, coord.,1999).

Durante este período, a mãe (ou o pai) trabalhadora do sector privado tem direito a um subsídio atribuído pela Segurança Social (remuneração de referência)[430] ou, caso preste actividade na função pública, à remuneração regular auferida. Tal subvenção corresponde à totalidade do salário bruto, isto é, encontra-se livre dos descontos relativos a impostos. No âmbito da protecção do trabalho, ao abrigo do art. 24º da Decreto-lei nº 70/2000, a eventualidade de cessação de um contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes por parte da entidade patronal carece de parecer prévio a emitir pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).[431] A ausência de parecer conduz à nulidade do despedimento em apreço. Sem a existência de um parecer positivo por parte da CITE, o despedimento das mulheres nestas condições é presumido sem justa causa e só a interpolação de uma decisão judicial pode reconhecer motivos justificativos. Caso não se verifique a probidade desses motivos, é decretada a suspensão judicial do despedimento, pelo que a mulher em causa tem direito não só à reintegração, como a uma indemnização superior à prevista na Lei Geral (sensivelmente o dobro daquele montante) ou em convenção colectiva aplicável (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a).

Em Portugal, em 1999, a *licença de paternidade* foi ampliada tendo passado de dois para cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, totalmente remunerados (remuneração de referência) pela Segurança Social. A Lei obriga a que estes dias sejam gozados no primeiro mês após o nascimento. Como se referiu anteriormente,

---

[430] A atribuição do subsídio por maternidade, por paternidade ou licença parental, depende de um registo de remunerações, e portanto dos respectivos descontos para a Segurança Social nos últimos seis meses civis, seguidos ou interpolados. O subsídio (remuneração de referência) é definido a partir do rácio $\frac{R}{180}$, em que R corresponde ao "total das remunerações registadas nos últimos seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao facto determinante da protecção". Caso a pessoa em questão tenha registos de remunerações há menos de um ano (ou se verifique um recomeço de registos após interrupção igual ou superior a doze meses), a remuneração de referência é calculada a partir de $\frac{R}{30xn}$, em que R equivale ao "total das remunerações registadas desde a data de início ou reinício do registo de remunerações e o *n* o número total de meses com ou sem registo de remunerações decorridos desde a mesma data". O montante diário dos subsídios de maternidade, paternidade e por adopção não pode, por Lei, ser inferior a 50% do valor diário da remuneração mínima definida para o sector de actividade respectivo (artigos 6º, 10º e 11º, Decreto-Lei n.º 154/88 de 29 de Abril; cf. CITE, 2003a: 62-65; *vide* também Torres e Silva, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999).

[431] Organismo composto por representantes do Governo e dos Parceiros Sociais e que se encontra sob a tutela do Ministério do Trabalho e Solidariedade, actualmente do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
A Lei define que é considerada trabalhadora *grávida* aquela que informe por escrito o empregador do seu estado de gestação e o comprove através da apresentação de uma atestado clínico. A trabalhadora *puérpera* é a trabalhadora parturiente, sendo assim considerada durante os 98 dias que sucedem o parto (desde que informe por escrito e comprove mediante atestado o seu estado junto da entidade empregadora). Por último, a trabalhadora *lactante* terá, igualmente, e nos mesmos termos formais, de comprovar a sua situação; corresponde à trabalhadora que se encontra em fase de amamentação do/a filho/a (art. 2.º, Decreto Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).

esta licença pode também ser gozada sempre que seja esse o sentido da decisão de ambos os pais da criança, ou em caso de morte da mãe (situação em que o período mínimo de licença é de 14 dias), ou, ainda, por incapacidade física e psíquica desta. Na verdade, além do alargamento do período em questão, as alterações introduzidas em 1999 assinalam uma mudança importante, no âmbito da qual o Estado passou formalmente a dar mais relevância à relação entre os pais (homens) e as respectivas crianças. Passou então a ser possível, sempre que a mãe tenha usufruído do período de 6 semanas obrigatórias e haja acordo entre ambos (pai e mãe da criança), o usufruto dos restantes dias (78 dias) pelo pai – período que acresce aos 5 dias a que tem automaticamente direito.[432]

Segundo dados relativos a 2003 ventilados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, apenas metade dos pais portugueses estão a usufruir dos cinco dias de licença por paternidade a que têm direito.[433] Também desde 1999, caso em causa esteja a adopção de uma criança com menos de 15 anos de idade, o/a

[432] Também no que toca à licença por paternidade, as diferenças entre os Estados-membros se fazem notar. Na Alemanha, Áustria e Espanha, esse período é de 10 semanas (ainda que, neste último país, o pai possa beneficiar de parte da licença de maternidade, depois das seis semanas obrigatórias utilizadas pela mãe). Por outro lado, na Irlanda, Itália e Reino Unido não existe esta figura de licença. Na Bélgica, a licença existe desde 1963 consistindo em três dias totalmente remunerados e que são gozados nos primeiros 12 dias após o nascimento; em 2000 foi elaborado um projecto de alargamento para duas semanas remuneradas. Na Dinamarca, desde 1983, a licença de paternidade é de 14 dias (primeiras duas semanas após o nascimento). Na Finlândia, desde 1978, está definido o direito a 12 dias que podiam, alternativamente, ser gozados pelas mães; em 1991, o pai passou a ter direito a gozar 6 dias (não transferíveis) e, em 1997, esse direito alargou-se a 18 dias. Na Suécia, os pais têm direito a 10 dias de licença, além dos dois *meses do pai* (licença parental não transferível). Em França, a licença foi alargada em 2002 tendo passado de 3 dias (desde 1978) para 14 dias. No Luxemburgo, desde 1966, a licença de paternidade é de 2 dias (cf. Silvera, 2000a). Para um maior aprofundamento desta temática, veja-se e.g. Torres e Silva, (1998) e Perista e Chagas Lopes, coord. (1999).

[433] Tratou-se de cerca de 49% dos pais – valor que, mesmo assim, representa um aumento em relação ao ano anterior – 41,7%. Aliás, é notável o incremento em Portugal do número de beneficiários da licença de paternidade, bem como da licença parental por parte de homens pais (veja-se anexo, quadro II.79 e quadro II.80). O estudo de H. Perista e M. Chagas Lopes, coord. (1999) evidenciou que a esmagadora maioria dos homens pais gostariam de passar mais tempo com os/as filhos/as após o nascimento dos mesmos e, também, de ver concretizado um alargamento no período de licença de paternidade (este estudo incidiu sobre uma amostra representativa de pais em Portugal). A socióloga sueca Ulla Björnberg (1998) salienta que os homens, na Suécia, têm vindo a revelar uma orientação mais forte relativamente à família, designadamente às crianças - tendência que tem sido, aliás, coetânea de um conjunto de políticas estatais visando uma maior participação dos homens pais na relação com os/as filhos/as (recorde-se, aliás, o direito à custódia conjunta em caso de divórcio ou separação, assim como a licença parental para pais/homens, não transferível). Contudo, adoptando uma perspectiva particularmente crítica quanto à expressão do exercício da paternidade activa nas relações de género, a autora conclui que aquela pouco tem a ver com igualdade na vida familiar. A seu ver, a maioria dos pais que reivindica o exercício da paternidade fá-lo porque o envolvimento com os/as filhos/as os ajuda do ponto de vista pessoal, designadamente a desenvolver a vertente emocional, ou a obter um maior controlo sobre a esfera da reprodução (*id. ibid.*: 206-207).

candidato/a a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.[434]

O pai, desde 1 de Dezembro de 1999, passou igualmente a ter direito a uma *licença parental*, individual e não transmissível, de 15 dias remunerados (remuneração de referência), a qual tem de ser desfrutada após a licença por maternidade ou por paternidade (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Rego, 1999). Em Portugal, até 1999, apenas os/as trabalhadores/as da administração pública podiam gozar de licenças sem vencimento até as crianças completarem 3 anos de idade; todavia a partir desta altura (transposição da directiva comunitária 96/34/CE), qualquer pai ou mãe trabalhadora pode solicitar esta licença durante três ou seis meses (cf. art. 17.º).[435] Significa que, uma vez finda a dispensa ao trabalho por maternidade ou paternidade e até a criança completar os 6 anos de idade, os pais (o pai ou a mãe) podem usufruir de um período de licença, consecutivo ou interpolado por três períodos. Este terá a duração máxima de três ou de seis meses, caso a licença seja usufruída a tempo completo ou a tempo parcial, respectivamente.

Esta licença, a que têm direito pais ou mães de crianças menores de 6 anos (filhos/as biológicos/as, adoptados/as ou enteados/as), não é remunerada. Contudo, a Lei salvaguarda o direito a retomar o mesmo posto de trabalho e a mesma função posteriormente, assim como a todas as regalias e direitos inerentes. Cabe à entidade empregadora facultar a participação em acções de formação

---

[434] Também aqui a nova Lei introduziu uma melhoria significativa, uma vez que, antes, a licença se fixava nos 60 dias e apenas cobria casos em que a criança adoptada tivesse menos de 3 anos.

[435] *Vide* quadro II.78 em anexo (directiva comunitária 96/34/CE). Esta directiva foi a primeira a ser alcançada por via do Diálogo Social, tendo reunido a concordância dos principais representantes do patronato e dos/as trabalhadores/as a nível europeu (UNICE, ETUC, CEEP). Teve como objectivo permitir a homens e mulheres uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar, ajudando a redefinir a divisão sexual do trabalho e a escassa participação dos homens na vida familiar (recorde-se que, pela primeira vez, o direito a uma licença de assistência à família é alargado também aos homens pais). A Directiva estabelece o direito a uma licença por três meses, para cada um dos pais (pai e mãe) (direito não transferível), até a criança perfazer os 8 anos de idade (a este respeito, em Portugal, a Lei ficou aquém, uma vez que fixou como limite os 6 anos de idade). Não define, porém, o direito a uma remuneração mínima pelo período em questão – facto que tem sido perspectivado como um forte constrangimento à real transformação dos papéis tradicionais de género relativamente ao "trabalho de cuidar". Ou seja, por outras palavras, a Directiva, pese embora o desiderato de promover um modelo sociopolítico e económico amigo da família (*family friendly*), não teve em conta o impacte da hierarquia de género e do modelo tradicional masculino "ganha-pão" nas estruturas socioeconómicas da sociedade (Guerrina, 2002: 58). Com efeito, à neutralidade de género consagrada na linguagem das políticas europeias em torno da conciliação com a família subjazem estruturas socioeconómicas que continuam a "eleger" as mulheres como alvo das mesmas (*id. ibid.*:62). "As alterações políticas salientam o conflito presente hoje na UE (...). Por um lado, procura-se promover o direito das mulheres à igualdade; e, por outro, protege-se a tradicional divisão sexual do trabalho – o que é evidente na referência à função social da maternidade como forma de assegurar a sobrevivência do Estado-providência na Europa (*id. ibid.*: 64, tradução livre). Recorde-se que, por impulso da Conferência Mundial de Mulheres em Pequim em 1995 e da Comissão Europeia após 1996, todos os países da UE avançaram, ainda que em moldes diferenciados, com a licença parental (directiva 96/34/CE).

I.S.E.G. BIBLIOTECA

profissional dos/as respectivos/as beneficiários/as, de molde "a garantir a sua plena reinserção profissional" (art. 20º).[436] Uma terceira possibilidade passa pelo usufruto de períodos de licença parental conjugados com trabalho a tempo parcial; neste caso, a duração do total de ausências do local de trabalho não pode ser superior a três meses de trabalho. Importará notar que, em caso de doença dos/as beneficiários/as, o período de licença fica suspenso e apenas é retomado após alta clínica. Os progenitores não podem acumular os direitos um do outro, o que não inviabiliza (teoricamente) a possibilidade de uma fruição da licença parental por ambos (pai e mãe), desde que alternada.[437]

Uma vez esgotados os direitos descritos anteriormente ao abrigo da licença parental, é também possível a homens e mulheres empregados/as beneficiar de uma *licença especial para assistência a* filho/a, biológico/a, enteado/a ou adoptado/a, durante seis meses – a qual, no limite máximo, pode estender-se a um período de dois anos ou mesmo de três anos a partir do nascimento de uma terceira (ou mais) criança(s) (art. 17, Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio e art. 12 do Decreto-Lei nº 230/2000) (cf. Perista e Chagas Lopes, coord, 1999; Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a).[438]

Durante este período, ficam suspensos os direitos e deveres de ambas as partes – o que passa, inclusivamente, pela interrupção do direito à remuneração. Assim, a licença parental alargada (à excepção do período de 15 dias totalmente remunerado a que o pai tem direito) e a licença especial suspendem o contrato de trabalho, não contando portanto para efeitos de antiguidade, diuturnidades, promoções ou outros direitos associados à prestação efectiva de trabalho (as licenças em causa contam, porém, para efeitos de cálculo de pensão de reforma, invalidez e velhice, não anulando o direito a benefícios de assistência médica e

---

[436] As licenças por maternidade, paternidade e a licença parental suspendem o usufruto de férias, as quais serão gozadas depois do termo das mesmas. Ainda, caso esteja prevista a realização de provas para progressão profissional, estas ficam adiadas até ao termo da licença (art. 22º , Decreto-Lei nº 230/2000; cf. CITE, 2003a: 57). As licença de maternidade e de paternidade " (...) são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos de antiguidade e abono de subsídio de refeição" (CIDM, 2001b: 12).

[437] Aliás, o art. 9 do Decreto–lei regulamentador (Decreto-Lei nº 230/2000) refere que "Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço da mesma entidade patronal, esta pode adiar a licença de um deles com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa) (cf. CITE, 2003a: 48). Este artigo esclarece, contudo, que nem a licença parental nem o trabalho a tempo parcial podem ser interrompidos por conveniência da entidade patronal (*id. ibid.*).

[438] No espaço da UE, esta licença varia entre um mínimo de 13 a 14 semanas – é o caso do Reino Unido, da Holanda (aqui, caso se opte pelo trabalho a tempo parcial, a licença passa a ter uma duração de 26 semanas), da Bélgica e Irlanda. Na Alemanha, por exemplo, estende-se até um máximo de 142 semanas (*vide* Silvera, 2002). Rachel Silvera (2002) agrega ainda os países em função da cobertura remuneratória da licença parental; a Suécia é, neste contexto, o país em que aquela se afigura mais bem remunerada, seguindo-se a Dinamarca, a Finlândia e o Luxemburgo. Entre os países onde a licença não tem cobertura remuneratória contam-se a Espanha, a Holanda, o Reino Unido e a Irlanda.

medicamentosa) (cf. CIDM, 2001b: 16). Todavia, ainda que suspenso, o contrato de trabalho não fica anulado; ou seja, uma vez terminadas estas licenças, são imediatamente restabelecidos os direitos e deveres inerentes à relação de trabalho (art. ^{os} 13º e 14º, Decreto-Lei nº 230/2000; cf. CITE, 2003a: 51).

4.4.3.2. Algumas outras medidas legislativas de protecção à maternidade e à paternidade

As mulheres trabalhadoras têm, por Lei, direito a dispensas de trabalho para consultas, amamentação ou aleitação, sem perda de regalias e de remuneração (art. 14º Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio). Assim, as mulheres grávidas têm direito a ausentarem-se do trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais, tantas vezes quantas forem necessárias e clinicamente justificadas.[439] A mulher trabalhadora em fase lactante tem direito a dispensa diária de trabalho para amamentação por dois períodos distintos (sendo a duração de cada um destes de uma hora no máximo) durante o tempo que perdurar a amamentação (caso haja acordo com a entidade empregadora ou dirigente de serviço, as duas horas de dispensa poderão ser usufruídas num só período (cf. CIDM, 2001b: 14).

Um avanço importante, introduzido em 1999, diz ainda respeito à possibilidade de qualquer um dos pais (pai ou mãe), em caso de decisão conjunta e se não houver período de amamentação, poder beneficiar de dispensa para aleitação da criança e até esta completar um ano de idade (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a). Afigura-se verosímil deduzir que a Lei n.º 142/99 não só salvaguarda os direitos da mulher associados ao ciclo biológico da maternidade, como legisla no sentido da consagração dos direitos e deveres dos homens pais na manutenção e educação da criança desde o nascimento (cf. Chagas Lopes e Perista, coord., 1999).

Desde as alterações à Lei da protecção da maternidade e da paternidade introduzidas em 1999, e tal como consta hoje no art. 15º Decreto-Lei nº 70/2000, os/as trabalhadores/as têm direito, em caso de doença ou acidente, a faltar ao trabalho até perfazer um total de 30 ausências por ano (faltas para assistência a menores) – direito que é válido para filhos/as biológicos/as, adoptados/as ou enteados/as menores de 10 anos. Caso ocorra uma hospitalização do/da menor, o direito prolonga-se pelo tempo que aquela igualmente perdurar (direito que não pode ser usufruído em simultâneo pelo pai e pela mãe). Quando estas faltas não são abrangidas pelo direito à remuneração, encarregam-se as instituições da Segurança Social de atribuir um subsídio de valor não superior ao montante a que

[439] A regulamentação desta Lei, presente no art. 2º do Decreto-Lei nº 230/2000 esclarece, porém, que a trabalhadora grávida deverá, sempre que tal seja praticável, efectuar as respectivas consultas fora do horário de trabalho (cf. Moreira, 2001; CITE, 2003a).

teria direito o/a trabalhador/a em caso de doença (65% da remuneração de referência do/a beneficiário/a) (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a).

Os avós passaram a beneficiar legalmente das alterações inseridas pela Lei nº 142/99 de 31 de Agosto (art. 27º Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio): os/as trabalhadores/as passaram a poder faltar até 30 dias consecutivos (*licença por nascimento de netos)* desde que as crianças em causa sejam filhos/as de adolescentes (menos de 16 anos) e coabitem consigo ("comunhão de mesa e habitação"). Esta licença confere direito a um subsídio da Segurança Social que equivale a 100% da remuneração da referência; contudo, só abrange situações em que em que ambos os cônjuges estejam empregados/as ou que um deles padeça de algum problema psíquico ou físico. Caso ambos os avós sejam trabalhadores/as, e após decisão conjunta, esse direito pode ser gozado por qualquer um/a (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a).

Os/as trabalhadores que tenham filhos/as biológicos/as, adoptandos/as (com guarda judicial) ou adoptados/as menores de 12 anos, têm *direito a trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível,* em situação a regulamentar [440] (caso se trate de filhos/as portadores/as de deficiência, não se impõe qualquer limite de idade) (art. 19º) (cf. Moreira, 2001:641, 654).[441] O art. 17º do Decreto-Lei 230/2000 de 23 de Setembro, que regulamenta o regime jurídico de protecção da maternidade e da paternidade, esclarece que "a entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este

[440] No art. 18 º do Decreto-Lei 230/2000 de 23 de Setembro, que regulamenta o regime jurídico de protecção da maternidade e da paternidade, é ainda acrescentada a possibilidade de laboração em jornada contínua, distinguindo-se ali este conceito do de horário flexível. No primeiro caso, trata-se da "prestação de trabalho diário em que o intervalo de descanso não seja superior a trinta minutos" (Moreira, 2001: 654). Já o horário flexível diz respeito à possibilidade, no quadro de certos limites, de o/a trabalhador/a poder escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho. Deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória cuja duração totalizará, no mínimo, metade do período normal de trabalho. Os períodos de descanso têm de ser igualmente definidos e não podem exceder as duas horas diárias nem serem inferiores a trinta minutos. Tendo como referência um período médio de 4 semanas, deverá o/a trabalhador/a em horário flexível efectuar até 6 ou até 10 horas por dia, cumprindo assim o período normal semanal de trabalho (cf. CITE, 2003a: 55). Recorde-se ainda que o Decreto-Lei nº 135,136 e 154/88 que regulamentou a Lei nº 4/84 apenas previa a possibilidade de trabalho a TP para o sector público, tendo os trabalhadores do sector privado apenas direito a requerer o regime de jornada contínua (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999:121). Informação por nós recolhida junto da Presidente da CITE clarifica que a solicitação de passagem a um destes regimes é quase sempre formulada pelas mulheres.

[441] Recorde-se que, ao abrigo do Decreto-Lei em apreço (Decreto-Lei nº 70/2000, de 4 de Maio) estabelece ainda outros direitos para pais e mães de crianças deficientes ou doente crónico - e.g. redução do horário de trabalho para assistência (art. 12º), faltas para assistência (art. 15º), licença especial para assistência (art. 18º). Ainda, no que toca à licença especial, é possível usufruir de uma licença de 6 meses, prorrogável até 4 anos, até que o/a filho/a biológico/a, adoptado/a ou enteado/a complete 12 anos de idade. O subsídio corresponde a 65% da remuneração de referência do/a beneficiário/a, não podendo ser superior ao montante do salário mínimo nacional (cf. Moreira, 2001, CIDM, 2001b, CITE, 2003a).

for indispensável" (*id. ibid.*: 654). Mesmo que assim fundamentada, uma eventual recusa carece, em todas as situações, do parecer prévio da CITE.

Nos 112 dias antes e após o parto, as mulheres trabalhadoras ficam dispensadas de prestar trabalho nocturno (metade daquele período de dispensa tem de ser usufruído antes da data prevista para o parto).[442] Ficam também desobrigadas de trabalhar nesse horário durante a gravidez ou ao longo da fase de amamentação, caso uma certificação médica confirme os riscos para a saúde da mulher em causa ou do/a nascituro/a. Nestas situações, deverá a entidade atribuir um horário diurno compatível (art. 22º) (cf. Moreira, 2001). O artigo 21º sobre protecção da segurança e saúde define ainda que, durante a fase da gravidez e de amamentação, são interditas ou condicionadas as tarefas laborais que sejam clinicamente prejudiciais para a mulher ou para o/a nascituro/a, bem como aquelas que impliquem exposição a substâncias perigosas, que impliquem esforços físicos consideráveis, com trepidações, ou posições incómodas (cf. Moreira, 2001; CIDM, 2001b).

4.4.3.3. A "conciliação" na agenda europeia

No quadro da agenda da "conciliação" entre a vida familiar e a vida profissional, tem-se assistido em todos os países europeus a uma crescente valorização das licenças parentais – direitos que resultam, em muitos casos, da transposição total ou parcial das directivas europeias nesse domínio (cf. Silvera, 2000a; Falkner, Gerda *et al.*, 2002). Todavia, a diversidade de políticas neste matéria é ainda significativa (cf. anexo, quadro II.81), apresentando Portugal uma situação relativamente favorecida ao nível da protecção formal (Perista e Chagas Lopes, coord., 1999: 233).[443] Não é nosso intuito, neste espaço, desenvolver as abordagens dos demais países europeus relativamente a esta matéria (*vide* para esse efeito e.g. Torres e Silva, 1998; Perista e Chagas Lopes, coord., 1999; Plantenga e Hansen, 2001; Falkner *et al.* 2002; Comissão Europeia (MISSOC), 2004); referenciamos apenas a situação em alguns países, no sentido de melhor ilustrar quão controversas são as designadas políticas de conciliação.

Na tentativa de contrariar o declínio demográfico, de colmatar a deficiência de equipamentos socioeducativos para crianças com menos de três anos e de contornar a rigidez dos serviços de apoio à infância em geral, o estado Francês tem

[442] Há que referir que, em 1992, o governo português denunciou a Convenção nº 89 da OIT, a qual interditava a jornada de trabalho nocturno a todas as mulheres; a partir daqui, a proibição apenas passou a abranger as mulheres grávidas (CIDM, 2001a).

[443] As autoras referem que é mesmo possível classificar a legislação portuguesa como estando equiparada à dos países mais desenvolvidos da Europa – o que já não se verifica na atribuição de benefícios em espécies e nos equipamentos públicos de apoio à criança (*id. ibid.*: 234). Relativamente aos benefícios em espécie, por Estado-membro, *vide* Comissão Europeia (MISSOC), 2004.

vindo a implementar subsídios que visam financiar quer o pagamento de amas registadas (amas com situação regularizada com a segurança social) que cuidam de crianças nas suas próprias casas (medida AFEAMA, desde 1990), quer a contratação de amas registadas que cuidem das crianças em casa dos próprios pais (medida AGED, desde 1986) (cf. Fagnani, 1998; Brannen e Smithson, 1998; Gregory e Windebank, 2000). Foi também introduzido, à semelhança do que existe também na Alemanha,[444] o esquema APE – *Allocation Parentale d'Education*. Este consiste na atribuição de um subsídio mensal (495 euros mensais, em 2003) após o nascimento de um/a segundo/a filho/a, e perdura até este/a completar os 3 anos de idade (para tal, é necessário que o/a beneficiário/a, pai ou mãe, tenha descontado para a Segurança Social pelo menos durante 24 meses nos cinco anos que antecedem o nascimento do segundo filho).[445]

A esmagadora maioria dos/as beneficiários/as da APE é composta por mulheres em situação de maior vulnerabilidade laboral e profissional – sobretudo por aquelas que ocupavam postos de trabalho pouco remunerados e qualificados e que, dadas as débeis expectativas de melhoria da sua condição de assalariadas, consideram compensatória a alternativa de se retirarem do mercado de trabalho (cf. Fagnani, 1998; Méda, 2001a; Silvera, 2002b). Por conseguinte, esta medida, além de reforçar as desigualdades de género, contribui também para o agravamento das desigualdades sociais em geral.

Com efeito, agudizaram-se as diferenças de classe entre as mulheres: as que beneficiavam de rendimentos mais elevados tendem a permanecer no mercado de trabalho, enquanto, por outro lado, as mulheres economicamente mais

---

[444] Birgit Pfau-Effinger (1998a), que comparou a evolução da cultura de género em três países: (Finlândia, Holanda e Alemanha), conclui que, neste último país, são ainda hoje veementes os valores tradicionais em torno do papel da mulher na sociedade, cimentados numa forte ideologia "familialista". Com efeito, neste país - e excluindo a ex-Alemanha de Leste -, o modelo de família subjacente à sociedade agrária desmoronou-se aquando da revolução industrial (século XIX) em benefício da hegemonia do ideal burguês urbano de família. A unidade familiar passou a ter a mulher como pilar fundamental e dissociou-se da unidade económica (território masculino). Tem prevalecido desde então o modelo *familialista,* pelo que, socialmente, os cuidados à infância cabem quase exclusivamente à mulher (cf. Pfau-Effinger, 1998; Sackman, 2000). A integração das mulheres no mercado de trabalho não tem, portanto, sido facilitada pelo modelo cultural de género; actualmente, a sua participação laboral, estimulada pelo processo de terciarização, faz-se essencialmente por via do regime de trabalho a tempo parcial e assenta em percursos laborais descontínuos.

[445] Repare-se que este subsídio foi implementado em França em 1985 e, na altura, abrangia as mulheres que fossem mães de três filhos/as e tivessem exercido uma actividade profissional, assim como efectuado os devidos descontos para a segurança social, pelo menos dois anos antes do mês precedente ao nascimento da criança (cf. Fagnani, 1998; Méda, 2001a; Silvera, 2002b). Actualmente, além das alterações acima mencionadas, o subsídio é complementado com benefícios fiscais. A classe social desempenha um papel de mediação importante na selecção do tipo de estrutura de apoio às crianças; as famílias que se situam na base da pirâmide educacional e ocupacional são aquelas que tendem a recorrer a redes informais de apoio – amas não "registadas" oficialmente e rede familiar alargada (Gregory e Windebank, 2000).

desfavorecidas foram estimuladas a prescindirem da sua participação neste domínio.

Já Inglaterra tem tido um posicionamento diferente face aos cuidados infantis; a visão política dominante a é de que as funções parentais são do foro individual e que o Estado não tem, nesse domínio, qualquer responsabilidade. Aqui, assim que uma mulher passa a integrar o mercado de trabalho, o Estado assume que ela e a respectiva família são responsáveis pela provisão dos cuidados necessários aos/às respectivos/as filhos/as; deste modo, apenas as famílias extremamente carenciadas têm direito a um subsídio de apoio às despesas com os cuidados e educação dos/as filhos/as. A licença parental não é remunerada e, até 2003, não existia qualquer licença por paternidade. A rede de equipamentos socioeducativos situa-se fundamentalmente no sector privado. Logo, neste país, o tipo de recursos é segmentado em função da classe social; as famílias mais privilegiadas recorrem a serviços privados, enquanto as restantes não têm outra alternativa que não seja a de ponderar soluções de apoio informal (cf. e.g. Brannen e Smithson, 1998; Gregory e Windebank, 2000).

No caso da Suécia, são vastas as designadas políticas "amigas da família" (*family-friendly policies*). A licença parental pode ser usufruída por pais ou mães de filhos/as menores de 8 anos e estender-se até 450 dias; neste caso, está consagrado o direito a um subsídio que representa 75% do seu salário nos primeiros 12 meses (365 dias) e um pouco menos nos meses restantes. A Lei prescreve, desde 1995, o princípio da não transferência entre os cônjuges durante um determinado período. Primeiro, instituiu *o mês do pai;* e, em 2002, *os dois meses do pai* . Outras medidas compreendem, designadamente, o alargamento da rede de apoio público à infância e à fase pré-escolar; a adequação dos horários escolares aos horários e exigências profissionais de pais e mães, e políticas de emprego favoráveis à família – e.g. redução do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial e possibilidade de interrupção de carreira. Note-se que, neste país, como já se disse, as mulheres têm direito a uma licença por maternidade remunerada a 90% durante 30 meses (2 anos e 5 meses). Está igualmente prevista a assistência à doença dos/as filhos/as (licença de 60 dias por ano, 30 dias para o pai e 30 dias para a mãe) (cf. Supiot, *et al.* 2001: 80).[446]

[446] Na Dinamarca, a licença de maternidade é de 28 semanas, 4 semanas antes e 24 semanas após o parto (cf. Emerek, 1998; Bang, Jenson e Pfau-Effinger, 2000). Na Finlândia, a licença parental estende-se por 5 meses (158 dias); pode ser gozada pelo pai ou pela mãe, e é remunerada (66% do total da remuneração) (cf. Perista e Chagas Lopes, coord., 1999). Birgit Pfau-Effinger (1998a), que, como temos vindo a referir, comparou a evolução da cultura de género na Finlândia, na Alemanha e na Holanda, sublinha que, na Finlândia, a sociedade agrária prevaleceu até meados do século XX e, com ela, os valores associados à divisão (relativamente igualitária) de trabalho entre homens e mulheres. Mesmo quando a industrialização arrancou - processo que ocorreu sobretudo em áreas agrícolas, dada a exploração de madeira, na segunda metade do século XIX -, a sociedade permaneceu essencialmente rural até à II Guerra Mundial, num contexto em que as mulheres

Tanto o intenso debate público em torno da conciliação entre trabalho e família e da igualdade de oportunidades, como a participação das mulheres nos órgãos de decisão política e dos sindicatos, têm favorecido, na Suécia, a emergência de políticas e medidas tendentes a promover uma divisão sexual equitativa das responsabilidade e tarefas no seio da família. Todavia, na prática, as assimetrias entre homens e mulheres no domínio da assistência à família estão longe da erradicação, demonstrando que os efeitos do normativo legal na modernização das relações de género têm sido limitados. Com efeito, as mulheres perfazem praticamente a totalidade de beneficiários/as da licença parental (para um maior desenvolvimento, veja-se e.g., Leira, 1998; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Fagan e Lallement, 2000; Leira, 2001; Björnberg, 1998, 2002; Lallement, 2003).

Como ressalta Rachel Silvera (2000a,b), a licença parental, por si só, não obstante ser um instrumento importante de articulação entre a vida familiar e a profissional, não induz necessariamente à modernização e igualdade nas relações de género; aliás, pode mesmo reforçar o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho. Neste sentido, a autora exprime pouco entusiasmo em torno do alargamento da licença parental, a não ser que a legislação se encaminhe quer para uma maior simetria no tempo de licença a ser usufruído pela mãe e pelo pai, quer para o princípio da não transferência entre os cônjuges, quer ainda para o investimento numa ampla rede pública de apoio às famílias (infra-estruturas vocacionadas para o acolhimento de crianças, idosos e outros dependentes). Naqueles países em que se avançou com uma licença parental relativamente longa mas onde, em contrapartida, pouco se investiu em equipamentos públicos de apoio às famílias, as mulheres sentiram-se pressionadas a interromper a actividade profissional – prática que, uma vez equacionado o retorno, implica efeitos adversos (degradação das condições de emprego).

Além disso, reforçou-se na sociedade em geral e no mundo empresarial em particular a ideologia de que as mulheres são as principais prestadoras de cuidados

---

participaram igualmente, e com a mesma intensidade que os homens, na esfera económica. A cultura dominante, a partir dos anos 50 e 60, a par do processo de terciarização, consolidou os princípios da liberdade individual, da solidariedade, da individualização e da igualdade entre homens e mulheres – processo para o qual contou, de uma forma decisiva, o envolvimento intenso das mulheres finlandesas na esfera pública e no desenvolvimento das políticas do Estado-providência. Assim, não obstante a valorização da infância e dos cuidados às crianças, o Estado assume o papel elementar de provedor dos mesmos, porquanto essa prestação é tida como uma responsabilidade pública, existindo uma rede de infra-estruturas de apoio que, além de ampla, caracteriza-se também pela sua qualidade. Além disso, a própria modernização em termos de estrutura económica, e que se expressa pela rápida e intensa difusão do sector dos serviços, em consonância com a crise no mercado de trabalho no início dos anos 90 (escassez de mão-de-obra), tem também estimulado favoravelmente a participação das mulheres no mercado de trabalho. A Finlândia ressalta como um dos países da UE onde a divisão do trabalho doméstico é mais simétrica. Aliás, neste país, assim como na Suécia ou Dinamarca, a flexibilidade do tempo de trabalho tem sido fortemente dinamizada a um nível descentralizado (negociação colectiva), tendo presente quer os objectivos de melhoria de condições de vida e de trabalho, quer o da igualdade entre homens e mulheres.

à família – e, portanto, mão-de-obra menos disponível, mais "adequada" para preencher funções menos qualificadas, de menor responsabilidade, mais "compatíveis" com as "obrigações" familiares, menos remuneradas, desafiantes e promissoras. Em síntese, muitas dos dispositivos recentemente criados em nome da designada *conciliação* incorrem no risco de, paradoxalmente, reforçarem as discriminações contra as mulheres e a segregação sexual no mercado de trabalho (cf. e.g. Reskin e Padavic, 1994; Laufer, 1998; Silvera, 2002b; Barrère-Maurisson, 2003).[447]

Como previamente sublinhado (cf. capítulo 4.7.3., Parte I), o papel do Estado é preponderante enquanto agente activo (ou passivo) na definição de políticas de emprego, familiares e referentes à igualdade de género. Foi, pois, com base em nas reflexões desenvolvidas até ao momento, que nos abalançámos na construção de uma tipologia de Estados-providência, a qual procura reflectir o papel dos Estados-membros da UE(15) nas relações de emprego e nas relações de género. O quadro seguinte reflecte assim, além das características enunciadas por Esping-Andersen (1990), as características atribuídas por Rubery, Smith e Fagan (1999) aos diferentes sistemas de segurança social (universalista, assente na remuneração e residual), bem como na noção de contrato de género a partir das perspectivas exploradas na Parte I.

[447] Retomando a situação em França, J. Fagnani (1998) e R. Silvera (2002b) revelam-se críticas em relação à iniciativa APE – da qual, mais de 90% dos/as beneficiários/as são mães. Neste sentido, o Estado acabou por fomentar a divisão sexual do trabalho, estimulando o regresso das mulheres ao espaço doméstico e familiar. De acordo com J. Fagnani (1998: 62), importará ter presente que a criação desta medida, em pleno coração da década de 80, coincide com elevadas taxas de desemprego em França; por conseguinte, apesar de o discurso político oficial colocar a tónica na conciliação entre a vida familiar e profissional, o objectivo prático era reduzir o desemprego libertando os postos de trabalho, entretanto ocupados por mulheres, para a força de trabalho masculina. Também Jacqueline Laufer (1998: 110) persegue o mesmo argumento: se o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho parece ser fundamental no trilho da conquista da cidadania e da autonomia, a verdade é que o aumento do trabalho a tempo parcial feminino e a ambiguidade presente nas licenças parentais parecem tornar efectivamente suspeito o efeito emancipador do trabalho remunerado.

Quadro 25 - Tipos de Estados-Providência na UE[i]

Filosofia política dos Estados-providência	Liberal/anglo-saxónico	Continental/Corporativo			Social-democrata
Orientação política relativamente ao bem-estar social	O papel do Estado é residual no que toca à promoção do bem-estar das famílias.	Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho e do estatuto profissional (carreira contributiva).	O papel do Estado de bem-estar é deficitário (baixos níveis de despesas sociais públicas). Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho (carreira contributiva). Fraca percentagem do PIB canalizada para a Segurança Social.	Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho (carreira contributiva).	O papel do Estado é redistributivo e assenta na universalidade dos direitos. O apoio dado assenta no princípio da cidadania, nos direitos sociais universais e nas prestações igualitárias. Todos os cidadãos têm direito a protecção social, independentemente do percurso contributivo.
Tipo de sistema de segurança social	Segurança social selectiva e residual. O Estado concede o mínimo de apoio (apoio dirigido somente aqueles/as que se encontram em situação de extrema pobreza, desprovidos de quaisquer benefícios/pensões). O sistema público de pensões e de subsídios baseia-se na agregação (Irlanda) e no coeficiente familiar (*means-tested benefits*) (Reino Unido), mas a primazia recai sobre o sector privado de pensões e de prestação de cuidados em geral.	Segurança assente nos rendimentos auferidos ao longo da carreira contributiva. Os benefícios sociais são estratificados, reflectindo as diferenças de estatuto profissional e de rendimentos. Protecção social relativamente elevada dos trabalhadores da administração pública. Assistência social cobre todos os indivíduos, mesmo os não abrangidos pelo sistema contributivo. Incidência fiscal: agregação: oscila entre a divisão de rendimentos (Alemanha) e o sistema individualizado (Áustria, Holanda e Luxemburgo).	Segurança assente nos rendimentos auferidos ao longo da carreira contributiva. Os benefícios sociais são estratificados, reflectindo as diferenças de estatuto profissional e de rendimentos. Protecção relativamente elevada dos trabalhadores da administração pública. Alargamento recente da cobertura a grupos sociais vulneráveis (desempregados e indivíduos desprovidos de fonte de rendimento).[ii] Incidência fiscal: agregação (Portugal, Espanha); individualizado (Grécia, Itália).	Segurança assente nos rendimentos auferidos ao longo da carreira contributiva (reflectindo o estatuto profissional). Este sistema coexiste com políticas de protecção social próximas às do modelo universal, ainda que de cobertura inferior. Incidência fiscal: divisão de rendimentos (Bélgica) coeficiente familiar (França)	Segurança básica O Estado fornece benefícios universais ("desmercadorização" do trabalho) Incidência fiscal: individualizada

Quadro 25 – Tipos de Estados-Providência na Europa (continuação)

Filosofia política dos Estados-providência	Liberal/anglo-saxónico	Continental/Corporativo			Social-democrata
Orientação relativamente à articulação vida profissional-vida familiar	As políticas no âmbito da família estimulam situações em que os cuidados à infância são prestados pela família (*i.e.* pela mãe). A licença parental é pouco ou nada remunerada, limitando fortemente a probabilidade de os homens pais a gozarem. Escassez de facilidades públicas de apoio às famílias. Rede essencialmente privada. Taxa de emprego das mães é baixa, sobretudo a que se refere ao emprego a tempo inteiro.	O Estado assume que o desenvolvimento equilibrado das crianças e a coesão das famílias dependem do desempenho do papel expressivo por parte da mulher. Os equipamentos públicos de apoio à infância estão menos difundidos que no modelo social-democrata; os horários são muito restritos, dificultando a articulação entre emprego e família. Taxa de emprego feminina baixa ou participação predominantemente a TP e descontínua, sobretudo das mulheres mães.	Escassez de equipamentos públicos de apoio à família. O Estado assume que, na sociedade, a mulher está incumbida quer da prestação de cuidados familiares, quer das actividades de apoio informal prestadas à comunidade. Taxa de emprego feminina, sobretudo das mulheres mães, relativamente baixas. Percursos laborais descontínuos, com tendência para a desvinculação após o nascimento dos/as filhos/as (à excepção de Portugal).	Políticas ambíguas, ora apoiando ora desencorajando a participação das mulheres na actividade económica. A ampla disseminação de infra-estruturas públicas de apoio à família coexiste com uma concepção tradicional de família (a qual se reflecte no teor de políticas e medidas do foro familiar ou da articulação entre trabalho remunerado e família). Taxa de emprego a TI feminina elevada, incluindo das mulheres mães.	Amplo desenvolvimento os serviços públicos apoio à família. Rede de infra-estruturas de apoio à infância fortemente disseminada e de qualidade (todas as crianças têm direito a um lugar numa instituição pública). Incentivos à participação de homens e mulheres na actividade laboral e na vida pública em geral. Políticas e incentivos visando uma melhor conciliação entre a vida familiar e a profissional (ex: licença parental prolongada remunerada). Empenho político na prossecução da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres na esfera do emprego e da família. Taxa de emprego feminina elevada e contínua, incluindo das mulheres mães (à excepção da Suécia, onde há uma elevada taxa de mulheres empregadas a TP)

Quadro 25 – Tipos de Estados-Providência na Europa (continuação)

Filosofia política dos Estados-providência	Liberal/anglo-saxónico	Continental/Corporativo			Social-democrata
Contrato de género	O Estado assume uma posição conservadora relativamente às relações de género. Os homens são vistos como os principais provedores das famílias; as mulheres, como as principais prestadoras de cuidados à família.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.[iii]	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	Incentivo político à modernização do contrato de género (igualdade de género), isto é à participação igualitárias de ambos os géneros na esfera pública e privada. As mulheres prevalecem as principais prestadoras de cuidados à família.
Exemplo	Reino Unido, Irlanda.	Alemanha, Áustria, Holanda, Luxemburgo.	Espanha, Itália, Grécia, Portugal.[iv]	França e Bélgica.	Suécia, Finlândia, Dinamarca.

Fonte: Adaptado de Esping-Andersen (1990); Lewis (1992, 1998); Mozzicafreddo, 1992; Chagas Lopes, coord., (1995a); Guerreiro e Romão (1995); Wall (1996); Pereirinha (1997); Guibentif, 1997; Rhodes (1997); Guibentif (1997); Brannen e Janet Smithson (1998); Ginn e Arber (1998); Leira (1998); Aboim e Vasconcelos (cit. *in* Torres e Silva, 1998: 50); Pfau-Effinger (1999); Jane Millar (1999); Perista e Chagas Lopes (coord.,1999) Rubery, Smith, Fagan (1999); Yeandle (1999a); Silvera (2000a); Hespanha, *et al.*, (2000); Ferrera, Hemerijck, Rhodes (2000); Santos e Ferreira (2001); Silva, Pedro A. (2002); Björnberg (2002); Saraceno (2004); Alcañiz (2004).

[i] Esta tipologia parte da filosofia e posição dos diferentes Estados perante a desmercadorização do trabalho (cf. Parte 1, capítulo 4.7.3). Para Esping-Andersen (1990) subjaz um processo de maturação (e convergência) ao desenvolvimento dos regimes de Estados-providência, sendo que o regime social-democrata traduz uma evolução do regime continental ou corporativo. Este agrupamento, resultado dos vários estudos e análises contempladas na presente dissertação, deve ser interpretado com precaução; com efeito, há a referir que esta opção comporta alguma simplificação da realidade (cf. Silva, Pedro A. 2002). Os Estados-providência são singulares e resultam de um processo original e complexo de estruturação histórica, de desenvolvimento político e socioeconómico, assim como das acções despoletadas pelos movimentos políticos e sociais que têm lugar numa dada sociedade. Todavia, efectuada esta ressalva, a opção pela agregação de países, ao relevar predominantemente as semelhanças, parece-nos ser uma grelha de análise útil no quadro dos objectivos propostos neste trabalho.

Quadro 25 – Tipos de Estados-Providência na Europa (continuação)

Filosofia política dos Estados-providência	Liberal/anglo-saxónico	Continental/Corporativo			Social-democrata
Contrato de género	O Estado assume uma posição conservadora relativamente às relações de género. Os homens são vistos como os principais provedores das famílias; as mulheres, como as principais prestadoras de cuidados à família.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.[iii]	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	Incentivo político à modernização do contrato de género (igualdade de género), isto é à participação igualitárias de ambos os géneros na esfera pública e privada. As mulheres prevalecem as principais prestadoras de cuidados à família.
Exemplo	Reino Unido, Irlanda.	Alemanha, Áustria, Holanda, Luxemburgo.	Espanha, Itália, Grécia, Portugal.[iv]	França e Bélgica.	Suécia, Finlândia, Dinamarca.

Fonte: Adaptado de Esping-Andersen (1990); Lewis (1992, 1998); Mozzicafreddo, 1992; Chagas Lopes, coord., (1995a); Guerreiro e Romão (1995); Wall (1996); Pereirinha (1997); Guibentif, 1997; Rhodes (1997); Guibentif (1997); Brannen e Janet Smithson (1998); Ginn e Arber (1998); Leira (1998); Aboim e Vasconcelos (cit. *in* Torres e Silva, 1998: 50); Pfau-Effinger (1999); Jane Millar (1999); Perista e Chagas Lopes (coord.,1999) Rubery, Smith, Fagan (1999); Yeandle (1999a); Silvera (2000a); Hespanha, *et al.,* (2000); Ferrera, Hemerijck, Rhodes (2000); Santos e Ferreira (2001); Silva, Pedro A. (2002); Björnberg (2002); Saraceno (2004); Alcañiz (2004).

[i] Esta tipologia parte da filosofia e posição dos diferentes Estados perante a desmercadorização do trabalho (cf. Parte 1, capítulo 4.7.3). Para Esping-Andersen (1990) subjaz um processo de maturação (e convergência) ao desenvolvimento dos regimes de Estados-providência, sendo que o regime social-democrata traduz uma evolução do regime continental ou corporativo. Este agrupamento, resultado dos vários estudos e análises contempladas na presente dissertação, deve ser interpretado com precaução; com efeito, há a referir que esta opção comporta alguma simplificação da realidade (cf. Silva, Pedro A. 2002). Os Estados-providência são singulares e resultam de um processo original e complexo de estruturação histórica, de desenvolvimento político e socioeconómico, assim como das acções despoletadas pelos movimentos políticos e sociais que têm lugar numa dada sociedade. Todavia, efectuada esta ressalva, a opção pela agregação de países, ao relevar predominantemente as semelhanças, parece-nos ser uma grelha de análise útil no quadro dos objectivos propostos neste trabalho.

5. Conclusão: Parte II

Nesta parte, pudemos verificar que as mulheres europeias têm desempenhado – como refere Margaret Maruani (2003) – um papel fundamental no processo de assalariamento, o qual está associado ao desenvolvimento do sector dos serviços. Há países em que a participação feminina no mercado de trabalho se tem operado de forma extensiva, o que significa que um número crescente de mulheres tem vindo a envolver-se no domínio laboral, quer seja por via de um aumento do trabalho a tempo parcial – como é o caso da Holanda -, ou do trabalho a tempo inteiro, como ilustra a situação portuguesa. Noutros países, tem-se dado sobretudo num registo intensivo, tendo passado de um padrão de participação predominantemente a tempo parcial para um envolvimento que se processa cada vez mais num registo a tempo integral (e.g. Dinamarca). Na Finlândia, ex-Alemanha de Leste e Portugal, o processo tem ocorrido nas duas vertentes: extensiva e intensivamente. Já noutros países, é tímida a participação das mulheres no mundo laboral; assim sucede na Itália, na Grécia, em Espanha, no Luxemburgo e na Irlanda (cf. Drew e Emerek, 1998; Del Boca, 1998; Emerek, 1998; Fagan, 1998; Mahon, 1998). Retomado a situação no nosso país, além de uma regularidade de participação no mercado de trabalho extensiva e intensiva, releva também um padrão de continuidade. As mulheres portuguesas pontuam, no quadro da União Europeia, como aquelas que menos interrompem a actividade profissional aquando do casamento e/ou do nascimento dos/as filhos/as. Fazendo a ponte com a problematização teórica desenvolvida na Parte I (capítulo 4.7.2.), estas diferenças relevam a moldagem exercida pelo "sistema societal" (questão a que tornaremos).

No contexto europeu, os países do Sul e a Irlanda destacam-se como aqueles em que mais se tem acentuado a polarização de qualificações e profissões no seio do segmento laboral feminino (cf. Rubery, Smith e Fagan, 1999). Uma análise diacrónica permite verificar que, em Portugal, se tem assistido a uma crescente diferenciação entre as mulheres - sobretudo entre as que ocupam profissões muito qualificadas (recorde-se o caso das mulheres que se enquadram nas profissões intelectuais e científicas) e pouco ou nada qualificadas (valerá a pena também destacar que o maior incremento do emprego feminino tem ocorrido nas categorias de "pessoal dos serviços e vendedores/as" e "trabalhadores/as não qualificados/as"). Os dados aqui apresentados permitem corroborar que o crescimento do emprego feminino se tem dado em sectores de baixos salários e em profissões que requerem poucas qualificações, designadamente no quadro do sector dos serviços. Os elevados níveis de analfabetismo feminino em Portugal, os abandonos precoces do sistema escolar, a par dos baixos níveis de escolarização e de qualificação, são factores que se apresentam preocupantes, porquanto são mecanismos poderosos de exclusão social (cf. e.g. Kovács, 1994b; C.E., 2001a; Silva e Perista, 1995; Perista, 1999; Eurostat, 2002b).

Não obstante a intensa e contínua participação das mulheres no mercado de trabalho, da sua sobreescolarização relativamente aos homens e de um acervo legal em torno da igualdade de oportunidades considerado como um dos mais avançados da Europa, podemos constatar a prevalência de um "tecto de vidro" (recorde-se que as mulheres auferem menos 23% das remunerações de base e menos 26% dos ganhos dos homens), de barreiras à mobilidade vertical (realce-se que apenas 5,7% das mulheres empregadas são quadros superiores), e também a persistência de "paredes de vidro", isto é, de entraves à entrada das mulheres em profissões tidas tradicionalmente como masculinas (cf. Abbott, 2000).

Na verdade, os homens, mesmo quando integram as mesmas profissões que as mulheres, tendem a ocupar os níveis hierárquicos mais elevados. Além disso, quando estas estão classificadas em iguais níveis de qualificação e remuneração que os seus colegas do sexo masculino, é frequente deterem níveis de educação formal mais elevados (cf. Perista e Chagas Lopes, 1997; Chagas Lopes, 2000; CIDM, 2001). Tal é explicado, à luz das teorias do Capital Humano (vide capítulo 4.3.1, Parte I) a partir da menor capacidade produtiva das mulheres, bem como do facto de, aos olhos dos empregadores, constituírem mão-de-obra mais dispendiosa que a masculina. Mas, contrariamente ao que é postulado por aquelas teorias, a questão da segregação remete-nos para o facto de as qualificações não serem socialmente neutras. Por conseguinte, não é líquida a relação causal entre nível educacional, produtividade do trabalho, salário e ganhos (cf. Chagas Lopes, 2000; Fernandes e Chagas Lopes, 2002). As qualificações, enquanto construções sociais, têm incrustadas ideologias em torno dos papéis sociais de homens e mulheres; assim, no mercado de trabalho, o valor atribuído às qualificações não é independente do género de quem as possui - e, quando uma profissão é tida socialmente como feminina, o seu valor simbólico e material tende a ser subestimado (cf. e.g. Jenson, 1998; Kergoat, 1998; Daune-Richard, 1998; Anthias, 2001; Amâncio, 1994; Fagan e Burchell, 2002). As qualificações são, por conseguinte, uma categoria ideológica que recai sobre certos tipos de trabalho em virtude do género, da idade, da origem étnica, da cor da pele, da naturalidade e da nacionalidade de quem o desempenha (cf. e.g. Groot, G. e M. Schrover, 1995; Phizacklea e Wolkowitz, 1995; Abbott e Wallace, 1997; Silvera, 1998; Anthias, 2001).

Como sublinha V. Ferreira (1999), é muito limitada a noção de que há um mercado de trabalho perfeito, no qual os empresários remuneram os indivíduos de acordo com o trabalho realizado e não com o tipo de pessoa que o realiza. Além disso, como sugere Margarida Chagas Lopes (2000:108), as oportunidades dos indivíduos são, logo à partida, e no que toca por exemplo à educação (componente fundamental do capital humano), fortemente condicionadas pelas diferentes condições sociais e económicas das respectivas famílias de origem. A estas somam-se ainda outros factores, fortemente relacionados com as dinâmicas actuais

dos mercados de trabalho, e que funcionam frequentemente como freios a uma eventual recuperação naquele domínio – é o caso das situações de desemprego e subemprego, de subremuneração e de menores oportunidades de qualificação ao longo da trajectória laboral (veja-se e.g. Perista, 1999; Fernandes e Chagas Lopes, 2002).[193]

Também a individualização das relações de trabalho, compreendendo práticas de gestão de recursos humanos centradas nas avaliações e promoções por mérito, tende a agravar a discriminação contra as mulheres (*vide* Chagas Lopes, coord., 1995a). Tal deve-se ao facto de os requisitos que presidem à avaliação do mérito (e.g. frequência de cursos de formação profissional em horário pós-laboral, disponibilidade para cumprir horários flexíveis e/ou para efectuar deslocações) serem frequentemente pouco compatíveis com as responsabilidades socialmente atribuídas às mulheres na esfera familiar (e por elas interiorizadas).

Ainda que com contornos específicos do nosso país, constata-se uma tendência para o recurso aos contratos a termo extravasar as situações pontuais, que são efectivamente temporárias e para as quais este tipo de contratos está legalmente previsto (e.g. suprir faltas por férias ou doença e satisfazer necessidades excepcionais e pontuais de acréscimo de produção).[194] Quer dizer que aquilo que se verifica é, na maioria das situações, uma gestão e utilização *flexível* de alguns/as trabalhadores/as, funcionando estes/as como elementos de uma "bolsa insuflável" que ora se contrai ora se expande em virtude das flutuações no mercado de produtos ou da procura. Neste contexto, a flexibilidade laboral é frequentemente descrita como uma característica estrutural do mercado de trabalho português (cf. Ministério da Economia, 1999) e tem estado, nos últimos 30 anos, associada àquilo que Boaventura Sousa Santos (1993,1994) designa por posicionamento dúplice da parte do Estado (Estado paralelo). Por outras palavras, a relação salarial em Portugal tem-se balizado, desde a revolução de Abril de 1974, pela combinação de uma " (...) relativa rigidez do direito do trabalho com a sua quase total inefectividade, do que resulta uma enorme discrepância entre os quadros legais e as práticas (...). Esta discrepância entre um quadro legal que continua a oferecer

[193] Neste sentido, e como sublinha H. Perista, é frequente " (...) os dirigentes de empresas ou de outros organismos não reconhecerem as práticas discriminatórias em relação aos salários advogando, antes, a existência de diferenças entre o trabalho feminino e o trabalho masculino, nomeadamente ao nível das qualificações (...)" (1999:156). Acresce que a questão da igualdade entre os sexos não constitui uma prioridade das agendas sindicais, tanto em Portugal como na Europa em geral, pelo que raramente é uma matéria abordada em sede de negociação colectiva (veja-se Fagan e Burchell, 2002).

[194] Importa recordar que, no período em que decorreu este estudo, ainda não vigorava a actual legislação laboral, introduzida em 1 de Dezembro de 2003, no âmbito da qual foram inscritas mudanças significativas a este nível. Neste âmbito, as razões justificativas para a contratação a termo deixaram de ser taxativas e passaram apenas a ser enunciativas. A substituição directa ou indirecta de um trabalho passou a justificar uma contratação a termo, assim como as actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado.

ampla protecção ao trabalhador e as práticas sociais que, em violação dele, deixam os trabalhadores à mercê de todas as contingências representa a especificidade da relação salarial em Portugal, neste período de flexibilização do mercado de trabalho" (Santos, Reis e Marques, 1990:177).

Em Portugal, os anos de 1980 testemunharam a tendência para o crescimento da flexibilidade em matéria de emprego, o qual, em parte, decorre da procura de competitividade numa vertente quantitativa por parte das empresas portuguesas. Esta resulta quer dos desafios inerentes à integração na União Europeia e da posição periférica que Portugal ocupa neste contexto (cf. André, 1996), quer das intensas pressões ligadas à crescente globalização dos mercados. As estratégias empresariais têm procurado articular racionalização, por um lado, e flexibilidade, por outro. A flexibilidade torna-se, assim, sinónimo de "emagrecimento", de uma estratégia vocacionada para a maximização dos "cortes" em custos inerentes ao factor trabalho e para a variabilidade dos custos fixos (cf. e.g. Santos, Reis e Marques, 1990; Cerdeira *et al.*, 2000; Rosa, Teresa, coord., *et al.*, 2000a; Kovács, 2001, 2002a,b). Neste quadro, contrata-se e prescinde-se de mão-de-obra num registo *just-in-time*, em função das necessidades das empresas, isto é, de acordo com os ciclos produtivos ditados pelo mercado.

O número de trabalhadores/as com contratações de duração limitada, sobretudo com contratos a prazo, é muito expressivo em Portugal (assumindo o segundo valor mais elevado do contexto europeu, imediatamente a seguir à Espanha). Neste sentido, é possível inferir que a flexibilidade de emprego assenta sobretudo no recurso a relações laborais precárias.[195] No que respeita ao contexto nacional, e apesar de o número de homens com vínculo a prazo ter vindo a agravar-se, a vulnerabilidade das mulheres face à instabilidade de emprego é manifesta. Parece, assim, confirmar-se uma forte relação entre a expansão do sector dos serviços, a crescente feminização do mercado de trabalho e o aumento das contratações de duração limitada.

Cerca de dois terços dos indivíduos com contratações não permanentes têm um nível de escolaridade reduzido (menos de nove anos de escolaridade), mas as mulheres trabalhadoras por conta de outrem em Portugal com níveis de escolaridade superiores (secundário superior e superior) parecem – mais do que os homens – vulneráveis à precariedade (realidade que é, aliás, transversal aos demais países da UE15). Verificou-se, entre o início da década de 1990 e o ano de 2000, um aumento das contratações a termo em geral, mas a maior incidência recaiu sobre as camadas mais jovens - e, neste grupo, muito em particular sobre as jovens do sexo feminino (veja-se também Rosa, coord., *et al.*, 2000a). As mulheres portuguesas, mais do que as europeias em geral, encontram-se involuntariamente

[195] Além das contratações a termo, é também comum o recurso à figura de "recibos verdes", o qual encobre frequentemente situações de "falso" trabalho independente (sobre o trabalho independente, veja-se e.g. Varanda, M., 1993; Freire, 1995; Cerdeira, *et al.*, 2000, Vaz, 1997, 2000).

envolvidas numa relação contratual não permanente; recorde-se que, em 2002, dois terços daquelas (distando de um terço das mulheres da UE15) mencionaram não ter conseguido encontrar uma ocupação permanente. No que toca ao trabalho temporário em sentido estrito, sabemos que este abrange predominantemente os/as jovens: em primeiro lugar, aqueles/as que se situam entre os 20 e 24 anos e, depois, os/as que se encontram na faixa dos 25-29 anos. Constatámos ainda que a maioria das pessoas envolvidas em relações contratuais de duração limitada já se encontrava vinculada por um contrato similar um ano antes – facto que indicia que a precariedade de emprego é recorrente no ciclo de vida dos indivíduos. Esta forte presença da precariedade contratual entre os/as jovens tem sido, de resto, objecto de políticas activas de emprego, ainda que, como ilustram os dados, sejam pouco claros ou evidentes os seus efeitos. No entanto, como nos recorda Dahrendorf, quando uma pessoa entra no mercado de trabalho, ainda jovem, pode ter uma experiência de trabalho suficientemente motivadora para sustentar o percurso futuro, mas, na ausência de tais condições, quando nem o posto de trabalho é adequado à formação obtida nem o vínculo contratual corresponde às expectativas, pode perder-se muito (se não mesmo tudo) (1996:49).

É elevado o número de entradas nas empresas motivado pela substituição de trabalhadores/as, facto que nos permite constatar que a rotação de pessoal é significativa no nosso país, associando-se ao elevado número de contratações a termo e, por conseguinte, à renovação de formas contratuais de duração limitada. Neste sentido, e tal como tem sido enfatizado noutros estudos, a rotação de trabalho, que se refere à substituição de trabalhadores/as para a realização de um dado posto de trabalho, é superior à rotação de emprego, *i.e.*, à substituição de trabalhadores/as para realizar postos de trabalho diferentes (cf. Castro *et al.*, 2000). De entre os sectores de actividades destacados, o comércio ressalta como aquele onde essa rotação é mais proeminente, sendo muito frequente a perda e criação de empregos – instabilidade que, aliás, atinge sobremaneira as mulheres.

Comparando os valores nacionais com os de outros países europeus, foi possível também apurar que o desemprego atinge de forma muito diferenciada as mulheres europeias. Em Espanha, o desemprego feminino situa-se nos 16%, enquanto na Holanda essa proporção não chega a atingir os 3%. Portugal destaca-se por apresentar uma das taxas de desemprego, sobretudo masculino, das mais baixas de todo o espaço europeu (UE15), ainda que a tendência aponte para um agravamento da mesma. De sublinhar que o desemprego atinge de uma forma muito expressiva as camadas jovens da população. Além disso, abrange não só pessoas com baixas habilitações, mas também aquelas com formação superior. Uma das explicações aduzidas para este facto pode ser encontrada na estrutura empresarial, que, como se sabe, tende a alicerçar-se em trabalho intensivo e pouco qualificado, num quadro em que o tecido produtivo apresenta pouca capacidade de

inovação organizacional e de modernização (cf. e.g. Kovács, 1998; Freire, 1998; Chagas Lopes e Pinto, 1999; Rosa, Teresa *et al.*, 2000a).

Em Portugal, o desemprego de longa duração atinge níveis particularmente elevados; com efeito, em 2003, cerca de 38% do total de desempregados/as procuravam emprego há mais de 12 meses. Este atinge mais as mulheres do que os homens; em 2001, a taxa de desemprego masculino de longa duração era de 1,2%, e a de desemprego feminino cifrava-se em 1,9% (cf. C.E., 2003b: 34). Em geral, observando a Europa dos quinze, o desemprego superior a 12 meses figura preocupante, mantendo-se a vulnerabilidade das mulheres.

Como tem vindo a ser salientado por vários analistas sociais, quer o desemprego de longa duração quer o desemprego recorrente, intercalado muitas vezes com modalidades de emprego precárias, são formas relativamente novas de vulnerabilização sociolaboral, na medida em que cerceiam duramente a empregabilidade dos indivíduos em causa e os colocam em risco de exclusão económica e social (cf. e.g. Rodrigues, M. J., 1992; Chagas Lopes, 1993; Perista e Chagas Lopes, 1996; Kovács, 1999, 2001; Rosa, *et al.*, 2000b; Garcia, 2000; Ferreira, J. M. carvalho, 2001b; Capucha, *et al.*, 2002; Gallie e Paugam, 2002). A situação de fragilidade e de maior vulnerabilidade face à exclusão do mercado de trabalho parece ter uma relação profunda com as situações de desemprego mais prolongadas (C.E., 2001a; 2003b). Nestes casos, o período de desvinculação ao emprego funciona como uma espiral que vai limitando progressivamente as hipóteses de empregabilidade dos mesmos (cf. Kovács, 1999, 2001, 2002b), podendo conduzir a situações de desqualificação absoluta e/ou relativa (Rodrigues, M. J., 1992)[196] e fomentar o desencorajamento. Afigura-se-nos relevante recordar que os riscos de pobreza continuada, e sobretudo no que se refere à população feminina, são particularmente graves em Portugal (cf. Pereirinha, 1997; Capucha e Antunes, 1998; Hespanha, 2001; Capucha, 2002; Eurostat, 2002b). Além disso, e como recordam L. Capucha *et al.:* "a importância do trabalho vai muito além do rendimento que proporciona. Ele é ainda, nas sociedades modernas, o principal referencial para a definição do estatuto social. Não ter uma [relação de trabalho] representa assim, quase sempre, uma importante ausência de estima social e, muitas vezes, o desenvolvimento de uma identidade negativa " (2002: 218).

[196] Como refere a autora: "as repercussões da precarização e da exterioriação sobre a *qualidade* tanto do emprego como dos recursos humanos são evidentes: por um lado, a travagem da formação profissional, da produção de qualificações específicas e dos fluxos de mobilidade profissional ascendente, e, além disso, a redução da protecção social e da participação dos salários no rendimento nacional; por outro, o reforço do imobilismo na mão-de-obra que dispõe de um emprego estável e que, dado o clima de insegurança, procura sobretudo retê-lo (Rodrigues, M.J., 1992). Ainda, seguindo Dominique Gambier e Michel Vernières (1982), Maria João Rodrigues distingue desqualificação relativa (conceito que descreve a situação em que um trabalhador ocupa um determinado emprego mas em que a sua qualificação pessoal não é reconhecida nem posta em prática) de desqualificação absoluta (conceito em que se assiste a uma degradação das qualificações de um dado trabalhador devido à sua prolongada inutilização) (cit. *in* Rodrigues, M.J., 1992: 184.

Recorde-se que, em Portugal e na maioria dos países da UE(15), o direito dos/as trabalhadores/as com contratos a termo à protecção na maternidade, paternidade, doença, invalidez, velhice ou reforma, está subordinado ao tempo de serviço (a um período mínimo de cotização) (cf. Chagas Lopes, coord., 1995a; Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Meulders, 1998). A precariedade laboral e social é agravada no caso de durações muito curtas de tempo de trabalho, o que é comum entre os/as trabalhadores/as temporários/as (cedência por intermédio de ETT) e entre aqueles/as em regime de trabalho sazonal e ocasional (este último, por não obrigar ao estabelecimento de vínculo contratual é, efectivamente, o mais "desprotegido" em matéria de protecção social (cf. Rosa, T. coord., *et al.*, 2000a). Nota-se ainda, e como pudemos comprovar no decurso do trabalho de investigação, que alguns/as trabalhadores/as com contratos de duração limitada não se encontram sequer inscritos/as na Segurança Social – desprotecção que obviamente os/as fragiliza perante a necessidade de assistência social, podendo comprometer mesmo a sua protecção e subsistência no futuro.

Com efeito, ao longo da década de 1990, em particular entre 1993 e 1998, a desprotecção social aumentou quer para os trabalhadores/as por conta de outrem com contratos permanentes (mais 6,6%), quer (e sobretudo) para aqueles/as com contratos de duração limitada (mais 10%) (cf. Rosa, T. coord., *et al.*, 2000a). Mais de metade dos/as trabalhadores/as com vínculo ocasional ou pontual não estavam, em 1998, inscritos/as na Segurança Social, encontrando-se portanto numa situação de extrema precariedade, seguindo-se os/as trabalhadores/as sazonais sem contrato escrito (42%). Além disso, e tal como anteriormente exposto, os/as trabalhadores/as envolvidos/as neste tipo de relação laboral são sobretudo mulheres, o que as torna particularmente vulneráveis à desprotecção e precariedade social (*id. ibid.*).

Em Portugal, a média de horas de trabalho semanais é das mais elevadas da Europa. Por conseguinte, pode inferir-se que parte significativa do tempo dos/as portugueses/as é dedicado ao trabalho remunerado – realidade que tanto é válida para os homens como para as mulheres (importará ainda ter presente que o trabalho suplementar e o trabalho informal têm uma expressão considerável no nosso país) (cf. Varejão e Ruivo, 1996). Este registo de tempo de trabalho intensivo prende-se essencialmente com o peso que o sector primário ainda assume na estrutura de emprego, por um lado, e com a lógica competitiva dominante nas empresas que assenta predominantemente em mão-de-obra barata e intensiva, por outro. Acresce que, num país onde pontuam os baixos salários não surpreende que os/as trabalhadores/as não tenham outra alternativa que não seja a de trabalhar remuneradamente o máximo de horas possível. Igualmente, a política económica, particularmente focalizada no controlo da inflação e na redução do *deficit* externo, tem percepcionado a questão da redução do tempo de trabalho como arriscada do ponto de vista da competitividade da economia portuguesa (*id. ibid*: 69-70). Vale a

pena também notar que homens e mulheres procuram hoje no trabalho remunerado uma fonte de melhoria da sua qualidade de vida, no quadro de uma sociedade de consumo, a que se alia o facto de, para um número considerável de famílias, o duplo rendimento corresponder a uma necessidade de subsistência (cf. Perista e Chagas Lopes, 1999).

No contexto europeu (EU15), a prestação de trabalho ao fim-de-semana, sobretudo ao sábado, mas também por turnos ou à noite, tem vindo a vulgarizar-se cada vez mais desde os anos de 1990. Segundo dados do Eurostat referentes a 2001, as mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos e que têm filhos/as com menos de 6 anos de idade tendem a trabalhar menos ao fim-de-semana. Contudo, Portugal e o Reino Unido desviam-se desse padrão; em ambos os países, as mulheres que são mães de crianças pequenas trabalham mais ao sábado e ao domingo que as demais trabalhadoras europeias (cf. Franco e Winqvist, 2002b: 5-6). Em Portugal, não há praticamente disparidade entre o número de homens e de mulheres que prestam habitualmente actividade ao fim-de-semana e no regime de horário por turnos (horários de trabalho particularmente presentes no sector primário e no sector dos serviços, em partir nos segmentos de hotelaria, restauração e distribuição); apenas a prestação de trabalho à noite é mais expressiva entre os homens.

Ao longo da década de 1990, o emprego a tempo parcial tem aumentado em Portugal, e numa proporção idêntica àquela constatada na média da Europa dos quinze. Quer dizer que, apesar de no nosso país a representação desta modalidade de emprego ser mais mitigada, a tendência parece desenhar-se no sentido do crescimento, acompanhando o próprio desenvolvimento do sector dos serviços. Uma das intenções do Governo português, aliás expressa nos PNE (Plano Nacional de Emprego) desde 1999 (veja-se Directriz 13), passa por estimular o trabalho a tempo parcial, assim como todas as modalidades flexíveis de emprego.

Em todos os países da UE, a proporção de mulheres que trabalha em regime de TP supera a dos homens, situando-se o diferencial mais elevado na Holanda (51%) e o mais baixo na Finlândia e em Portugal (9,1 e 9,3%, respectivamente). Em geral, o emprego a tempo parcial está mais representado entre a população trabalhadora jovem, constituindo em muitos dos casos o passaporte para um vínculo laboral mais intensivo (a tempo inteiro), assim como entre a população que tem responsabilidades familiares (em particular, as mulheres) e os/as trabalhadores/as com idade mais avançada - neste caso, fazendo a ponte entre a vida activa e a reforma.

Comprova-se que, na UE, as trabalhadoras a TP são, na sua maioria, trabalhadoras do comércio e serviços. Neste sentido, confirma-se uma profunda correlação entre este regime de tempo de trabalho e o desenvolvimento daquele sector de economia, onde se concentra sobretudo mão-de-obra feminina. Todavia,

em Portugal e na Itália, as trabalhadoras agrícolas estão particularmente representadas no total de mulheres que trabalham de acordo com este regime.

Uma análise dos níveis de habilitações da mão-de-obra que trabalha a TP na Europa, leva-nos a concluir que Portugal ressalta como o país onde mais de 80% do/as trabalhadores/as a tempo parcial dispõem de um reduzido nível de habilitações (menos que o ensino secundário). Pode também inferir-se que o TTP é característico das profissões menos qualificadas (realidade que é transversal a toda a Europa dos quinze). Há a ponderar, como sublinham vários estudos, que o TTP é igualmente gerador de desqualificação e, na sociedade actual, o estatuto de um trabalho realizado a TP é menor do que o mesmo trabalho praticado a TI (cf. Maruani, 2003). Para esta autora, " (...) a clivagem tempo inteiro/tempo parcial é uma verdadeira clivagem social que distingue e classifica os assalariados ao mesmo tempo que hierarquiza o valor do trabalho (*id. ibid.*: 102, tradução livre).

Em média (UE15), o TTP é mais involuntário para os homens do que para as mulheres. Todavia, há países que apresentam a situação inversa – é o caso da Dinamarca, de Portugal, da Finlândia e, em menor grau, da Suécia. Praticamente um terço das mulheres que, no nosso país, trabalhava a TP fazia-o devido à necessidade de atender ao trabalho doméstico e à prestação de cuidados a crianças e outros familiares (proporção que, aliás, tem vindo a aumentar no decurso dos últimos anos). Valerá a pena salientar que tal motivo não foi evocado por nenhum homem (dados referentes a 2002).

Sendo o tempo uma construção social fortemente influenciada pelas ideologias de género, as políticas destinadas a promover a redução do tempo de trabalho e o regime a tempo parcial ameaçam revigorar a tradicional divisão sexual do trabalho. Como referem Dominique Méda (2001b), Michel Lallement (2003) e Barrère-Maurisson (2003), a família tem sido a grande beneficiária da redução do tempo de trabalho em França; todavia, tal não quer dizer que homens e mulheres partilhem mais equitativamente a provisão de cuidados à família, pelo contrário: de acordo com um inquérito realizado aos assalariados (estudo realizado sob a égide do Ministério do Emprego e da Solidariedade daquele país), a redução do tempo de trabalho não atenuou a divisão tradicional do trabalho entre os sexos. A afectação dos vários tipos de tempo parental permanece profundamente desigual entre pais e mães, com os primeiros a investirem maioritariamente no "tempo parental de sociabilidade" e as mulheres predominantemente no "tempo parental doméstico". No rescaldo da lei Aubry I, é então possível constatar que, enquanto os homens puderam dedicar mais tempo ao lazer pessoal, designadamente ao desporto ou à utilização do computador pessoal para fins lúdicos, foram as mulheres que

intensificaram a sua participação nas tarefas domésticas e na assistência à família.[197]

Assim sendo, somos levadas a deduzir que a "opção" pelo TTP por parte das mulheres trabalhadoras, por um lado, e as profissões associadas a esta modalidade, por outro, têm subjacente a interiorização de uma ideologia tradicional em torno dos papéis de género. É neste sentido que, contrariando a teoria das preferências desenvolvida por Hakim (veja-se Capítulo 4.3.2. Parte I), importa salientar que a análise das preferências em relação ao tempo de trabalho carece de ser institucionalmente contextualizada. Como referem Rubery, Smith e Fagan, "as decisões e aspirações relativamente ao emprego são socialmente *embedded* e influenciadas pelo contexto económico, pelas instituições sociais e pelos valores sociais dominantes" (1999: 275, tradução livre).

Como tivemos oportunidade de desenvolver noutro momento (capítulo 4.7.2., Parte I), de acordo com as teorias que relevam a importância dos factores institucionais e que se afastam das teses universalistas e da tónica da convergência entre as sociedades, a organização do trabalho a tempo parcial e as suas implicações nas relações de género, deve ser interpretada à luz do sistema societal (cf. e.g. Fagan e Rubery, 1994; Rubery e Burchell, 1994; Fagan e O'Reilly, 1998; Fagan e Lallement, 2000; Barrère-Maurisson, 2003).[198] Neste sentido, a forma como homens e mulheres vivenciam esta modalidade difere de sociedade para sociedade, e é moldada pelas diferentes regulações que recaem sobre o mercado de trabalho e pelo enquadramento institucional em geral. Nota-se, por exemplo, que nos contextos nacionais em que a tendência tem sido para a desregulação das relações de emprego - como é o caso da Inglaterra (país onde não está estabelecido um salário mínimo nacional e a negociação colectiva só cobre um número muito limitado de trabalhadores/as) -, a vivência do trabalho a tempo parcial se pauta sobretudo pela precariedade, pelo subemprego e por remunerações muito baixas. Efectivamente, neste país, em muitas situações, o emprego a tempo parcial é praticamente a única alternativa que possibilita às mulheres a articulação com as responsabilidades familiares – facto que explica, portanto, a importância do

[197] Acresce que um número considerável de mulheres admitiu procurar dar conta de todas as tarefas domésticas ao longo da semana para que, sobretudo ao domingo, estivessem disponíveis para as relações familiares (cf. Méda, 2001b; Lallement, 2003; Barrère-Maurisson, 2003). Logo, "se os fins-de-semana estão mais aliviados de obrigações materiais, o trabalho doméstico torna-se também mais invisível aos olhos dos cônjuges e das crianças" (Lallement, 2003: 42, tradução livre). Questão que nos remete para a pertinência da distinção conceptual entre tempo liberto e tempo realmente livre (cf. Silvera, 2002b; veja-se capítulo 5.1.4.1, Parte I).

[198] Neste sentido, Fagan, Rubery e O'Reilly sublinham "O nosso argumento é o de que diferenças ao nível dos sistemas de regulação, dos debates nacionais em torno do tempo de trabalho, bem como das políticas de emprego têm tido uma influência importante na qualidade do trabalho a tempo parcial que se tem desenvolvido em cada sociedade" (2000: 175, tradução livre). Igualmente, J. Ginn e S. Arber (1998:156) apresentam-nos um argumento concordante: as histórias de emprego, sejam elas pautadas pelo tempo parcial, tempo inteiro, interrupções e descontinuidades, ou mesmo pelo não emprego, são profundamente influenciadas pela cultura de género que prevalece no mundo empresarial, nas famílias e no quadro institucional em geral.

emprego a tempo parcial quando as mulheres têm filhos/as em idade pré-escolar e a sua relativa moderação quando estes/as têm mais de cinco anos (cf. Gregory e Windebank, 2000: 32).

No Reino Unido, as mulheres que retornam ao mercado de trabalho depois do nascimento dos/as filhos/as, e que o fazem por via do regime de TTP, tendem a ser penalizadas do ponto de vista remuneratório e da protecção social, bem como do seu próprio desenvolvimento profissional. Em virtude da reduzida regulação social que recai sobre o TTP e da natureza do sistema fiscal (recorde-se que este isenta os empregadores de contribuições para a segurança social quando em causa está um salário baixo, equivalente a um horário de trabalho reduzido), as empresas encontram no recurso ao TTP uma fonte de redução de custos laborais. A título ilustrativo, no sector do comércio a retalho, particularmente feminizado e no qual se trabalha um número reduzido de horas semanais, as mulheres vêem-se frequentemente excluídas dos níveis básicos de protecção social (cf. Gregory e Windeback, 2000; Daune-Richard, 1998a; Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000).

Já em França, mais do que a idade das crianças, é essencialmente o número de filhos/as que influencia a opção das mulheres pelo emprego a tempo parcial, sendo principalmente aquelas que têm três ou mais filhos/as a ponderar essa opção (assim como, noutros casos, a interrupção da actividade profissional). Nestas situações, os montantes referentes ao abono de família concedem algum alívio financeiro e, neste sentido, atenuam a necessidade de duplo emprego a tempo inteiro. O subsídio APE, como vimos, acaba também por ser visto pelas mulheres trabalhadoras, sobretudo por aquelas menos integradas do ponto de vista laboral e profissional, como compensatório da desvinculação laboral (cf. Dex, *et al.,* 1993; Gregory e O'Reilly, 1996; Fagnani, 1998; Méda, 2001a; Silvera, 2002b). No nosso país, o número de filhos/as é o motivo principal que induz as mulheres a esta situação. Assim, nos agregados familiares em que existem mais de três filhos/as, em que o salário das mulheres é baixo e as qualificações são escassas, a opção por "ficar em casa" acaba por ser, em algumas situações, equacionada – sobretudo, num quadro de escassez de infra-estruturas públicas de apoio às famílias e de salários tão baixos que não permitem custear outras alternativas do sector privado (cf. Perista, coord.,1999).

Tal como em Portugal, mesmo quando empregadas a tempo parcial, as mulheres francesas têm um horário relativamente prolongado. A maior regulação que dinamiza o mercado de trabalho, o sistema de relações industriais mais centralizado e a legislação laboral mais protectora da força de trabalho, são factores que estão na base de uma vivência do emprego a tempo parcial menos precária do que no Reino Unido (cf. e.g. Gregory e O'Reilly, 1996; Ginn e Arber, 1998; Rubery, 1998). Todavia, e ao contrário do nosso país, o crescimento desta modalidade foi incentivado numa lógica de partilha do emprego disponível e, portanto, de redução do desemprego, assim como de flexibilidade do tempo de

trabalho no sentido de uma maior compatibilização com as outras esferas da vida em sociedade (Gregory e Windebank, 2000; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000).[199] Nos países escandinavos, o emprego a tempo parcial tem estado associado a uma política integrada de redução colectiva do tempo de trabalho e de promoção da igualdade de género, tendo sido estimulado em todos os grupos profissionais e sectores de actividade; assim sendo, nestes países, trata-se de uma forma de emprego relativamente menos precária (cf. Fagan e Lallement, 2000).

No plano das dinâmicas familiares, sublinhámos as transformações nas estruturas familiares, os novos valores e comportamentos em relação à conjugalidade e à vida familiar e reprodutiva. O prolongamento da escolaridade, a participação intensiva das mulheres no mercado de trabalho e o investimento na actividade profissional - principalmente da parte das mulheres mais escolarizadas -, a urbanização, a falta de apoios familiares informais e a escassez de infra-estruturas públicas de apoio à família, os horários de trabalho prolongados, a incerteza das relações laborais e a insegurança no plano económico, são factores que têm moldado as opções reprodutivas das mulheres, sobretudo das mais jovens. Importa notar que as mulheres evocam a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar como o principal motivo que as leva a adiar a maternidade ou a optar por não ter (mais) filhos/as (cf. INE, 2002). O mesmo se passa com os homens, para quem o prolongamento dos estudos, a insegurança laboral e a exigência das carreiras profissionais, contribuem para induzir uma nova atitude perante a vida reprodutiva (*vide* também Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Brannen e Smithson, 1998).

Portugal figura no contexto europeu como o país onde as mulheres mais intensivamente participam no mercado de trabalho, sendo também aquele em que os homens menos se envolvem nas tarefas caseiras (*vide* também Guerreiro e Romão, 1995; C.E., 1996; Perista, 1999, 2002). Somado o tempo de trabalho remunerado e o de trabalho não remunerado, a maioria daquelas trabalha em

[199] Enquanto no Reino Unido, o emprego a tempo parcial predomina essencialmente no sector privado, está fortemente associado ao trabalho pouco ou nada qualificado e desprotegido, assim como a sectores e empresas onde a expressão da sindicalização é mínima ou mesmo insignificante, e a horários particularmente reduzidos, na França, o sector público tem sido o forte impulsionador desta modalidade de trabalho. Aqui, a mobilização sindical tem prestado um contributo notável no debate público e na mobilização pela redução do horário de trabalho e pela partilha de emprego. O impulso do sector público foi também incontornável na forma como o TTP se tem desenvolvido nos países escandinavos, em especial na Suécia e na Dinamarca, onde é reconhecida a relativa qualidade do TTP. De sublinhar que as diferenças entre trabalhadores/as a tempo inteiro e a tempo parcial são minimizadas quando o sistema de regulação do mercado de trabalho assenta no princípio que todos/as, independentemente do regime de trabalho, devem ser abrangidos/as pelos mesmos direitos (existência de condições *pro rata)*; e também quando o sistema de segurança social radica mais no princípio da cidadania de emprego, e não se rege pelos princípios do mercado (cf. Rubery, 1998; Ginn e Arber, 1998; Esping-Andersen, 2000; Supiot *et al.*, 2001). Relativamente a este último elemento, os/as trabalhadores/as a tempo parcial, e em particular as mulheres, são penalizadas naqueles países onde os benefícios inerentes ao sistema de segurança social (e.g. subsídios e pensões de reforma dependem dos descontos efectuados ao longo da carreira contributiva (veja-se quadro 25).

média 12 horas 11 minutos por dia (o mesmo cálculo permite aferir que o quotidiano de trabalho dos homens é de 10 horas e de 49 minutos) (cf. INE, 2001; Perista, 2002). Como facilmente se deduzirá, a divisão do trabalho doméstico reproduz a discriminação estrutural contra as mulheres na esfera laboral, dado que estas dispõem de menos recursos (dinheiro e tempo) para investir naquele domínio.

O quotidiano da maioria dos/as trabalhadores/as – e fundamentalmente das mulheres trabalhadoras que são mães – pauta-se pela difícil articulação entre a esfera familiar e a profissional. Além de horários de trabalho remunerado intensivos e cada vez menos previsíveis, de deslocações pendulares diárias longas e/ou morosas, da divisão tradicional do trabalho doméstico/familiar, da carência de equipamentos públicos de apoio aos cuidados a crianças e outros dependentes, soma-se o facto de as facilidades existentes serem frequentemente onerosas e os respectivos horários de funcionamento pouco ajustados às necessidades das famílias (cf. Guerreiro e Romão, 1995; Wall, 1996; Perista, 1999, 2002).

Como referem Anália Torres e F. Vieira da Silva (1998: 9), Portugal figura como um caso *sui generis* na medida em que, no espaço Europeu, as taxas de actividade das mães com filhos/as estão associadas a uma elevada cobertura de equipamentos socioeducativos de apoio – como sucede na Bélgica, França, Suécia, Dinamarca e Finlândia; nos países onde tal não se verifica, as mulheres empregadas tendem a ter padrões de participação no mercado de trabalho mais descontínuos, interrompendo a actividade profissional ou transitando para uma relação de trabalho a tempo parcial aquando do nascimento dos/as filhos/as.

Com efeito, a escassez de apoios públicos às famílias constitui uma lacuna particularmente grave e afecta enormemente a vida das famílias portuguesas. São, assim, as redes de solidariedade informais, ainda que profundamente desiguais no espaço social, que vão "com maiores ou menores dificuldades (...), 'almofadando' as 'asperezas' da rede formal de serviços e equipamentos sociais de apoio, que, de facto, apresenta ainda grandes fragilidades" (Perista e Lopes, coord., 1999: 59).

No quadro da agenda europeia da "conciliação" entre a vida familiar e a vida profissional, tem-se assistido a uma crescente valorização das licenças parentais (cf. Silvera, 2000a; Falkner, Gerda *et al.,* 2002). Todavia, a diversidade de políticas neste matéria é ainda significativa, apresentando Portugal uma situação relativamente favorecida ao nível da protecção normativa. Além disso, segundo Rachel Silvera (2002b), as políticas públicas que, sob orientação da Comissão Europeia, têm visado a "conciliação" entre a vida profissional e a vida familiar não se têm repercutido numa maior igualdade entre homens e mulheres nas sociedades europeias.[200]

[200] Em relação às políticas familiares em vigor na França, e designadamente a APE (*Allocation parental d'education),* J. Fagnani (1998) e R. Silvera (2002b) revelam-se críticas: uma vez que a

Para finalizar, diríamos que as mudanças aqui retratadas têm efeitos profundamente ambíguos e complexos nas relações de género. Como salienta Margaret Maruani (2000b, 2003), a situação das mulheres no mercado de trabalho está repleta de paradoxos e de contradições; ao mesmo tempo que se verificam importantes transformações na relação das mulheres com o trabalho remunerado, subsistem mecanismos estruturantes das assimetrias de género. Assim, "As desigualdades entre emprego feminino e masculino não são meras relíquias da história, inevitáveis escórias destinadas a diluírem-se no progresso ou na modernidade. (...) O cúmulo feminino de desvantagens adquiridas (...) constrói-se quotidianamente através das recomposições do mercado de trabalho" (2003: 4, tradução livre). A nosso ver, e olhando para a problemática do nosso estudo, se, por um lado, são inequívocas as situações em que as mulheres enfrentam novas oportunidades no mundo do emprego (desde logo, a maior autonomia económica e simbólica), por outro, não só persistem alguns dos mecanismos que as colocam em situação de desigualdade em relação aos homens (como é o caso da segregação vertical e horizontal), como novos riscos têm emergido, num cenário de crescente insegurança e de precariedade laboral.

esmagadora maioria dos/as beneficiários/as desta medida são mães (mais de 90%), o Estado acabou por fomentar a divisão sexual do trabalho tradicional, estimulando o regresso das mulheres ao espaço doméstico e familiar.